

ปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากร  
กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

นางดารณี เคียงประคอง



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2556

**Factors in Making the Decision to Work for Government Sector of Personnel at  
Department of Primary Industries and Mines**

**Mrs. Daranee Kiengprakong**



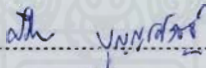
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University

2013

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ      ปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากร  
กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่  
ชื่อและนามสกุล                              นางคาร์ณี เคียงประคอง  
แขนงวิชา                                        บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา                                        วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา                              รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์

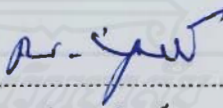
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2557

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



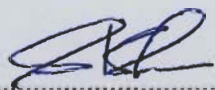
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรม  
พื้นฐานและการเหมืองแร่

**ผู้ศึกษา** นางดารณี เกียงประคอง **รหัสนักศึกษา** 2553001898 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ **ปีการศึกษา** 2556

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (2) เปรียบเทียบปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาค้นคว้านี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือข้าราชการและพนักงานราชการของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ จำนวน 130 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 99 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด

ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยภายในตัวบุคคลอยู่ในระดับมากและปัจจัยภายนอกตัวบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยภายในตัวบุคคลลำดับแรกคือความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานราชการซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยภายนอกตัวบุคคลลำดับแรกคือครอบครัวสนับสนุนให้ทำงานราชการซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน (2) บุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทบุคลากร ลักษณะงาน และภูมิลำเนา แตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ** ปัจจัย การตัดสินใจ กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่



**Independent Study title:** Factors in Making the Decision to Work for Government Sector of Personnel at Department of Primary Industries and Mines

**Researcher:** Mrs. Daranee Kiengprakong; **ID:** 2553001898;

**Degree:** Master of Business Administration ;

**Independent Study advisor:** Sritana Boonyasait, Associate Professor ;

**Academic year:** 2013

### **Abstract**

The objectives of this study were (1) to study factors in making the decision to work for government sector of personnel at Department of Primary Industries and Mines ; and (2) to compare factors in making the decision to work for government sector of personnel at Department of Primary Industries and Mines by personal factors.

This study was a survey research. The population was 130 government officers and government employees of Department of Primary Industries and Mines and 99 of them were randomized by simple random sampling. The research tool was a questionnaire. The statistical analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance and least significant difference.

The results showed that (1) the personnel at Department of Primary Industries and Mines rated factors in making the decision to work for government sector at high level. Considering by factor, it was found that the internal factor was at high level and the external factor was at moderate level. The first in internal factor was the pride in working for government sector which was at the highest level and the first in external factor was the family encouragement on working for government sector which was at the highest level too; (2) the personnel with different genders, ages, educational level, marital status, personnel category, job feature and domicile had no different rating on factors in making the decision to work for government sector while the personnel with different monthly income had different rating on factors in making the decision to work for government sector at .05 statistically significant level.

**Keywords:** Factors, Decision making, Department of Primary Industries and Mines

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ และรองศาสตราจารย์ณรงค์ดี บุญเลิศ ที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และมีคุณค่ายิ่ง ตลอดจนติดตามการจัดทำจนกระทั่งผลการศึกษานี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ที่ให้โอกาสและสนับสนุนการศึกษาครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ นายประสาท คนตรี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ นายกมล สถิตย์พงษ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ และนางสาวทัศนีย์ สุขมาก นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาใคร่ขอขอบคุณ เพื่อน ๆ ร่วมงาน ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในการดำเนินการและการตอบแบบสอบถาม จนกระทั่งการศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ในโอกาสนี้ ผู้ศึกษาใคร่ขอขอบคุณต่อผู้ที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จ แต่มิได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้ และหากผลการศึกษานี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาขอยกผลความดีทั้งหมดให้แก่ผู้มีพระคุณตามที่กล่าวมาข้างต้น และขอให้ท่านและครอบครัวจงมีแต่ความสุขความเจริญโดยทั่วกัน

ดารณี เคียงประคอง

พฤษภาคม 2557

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	2
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	2
สมมติฐานการศึกษา .....	3
ขอบเขตการศึกษา .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	6
แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ .....	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ .....	19
แนวคิดของการทำงานราชการในกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ .....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	48
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	50

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	53
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากร กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่.....	55
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	57
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	64
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ.....	65
สรุปการศึกษา.....	65
อภิปรายผล.....	67
ข้อเสนอแนะ.....	69
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก.....	75
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	76
ข แบบสอบถาม.....	78
ประวัติผู้ศึกษา.....	83

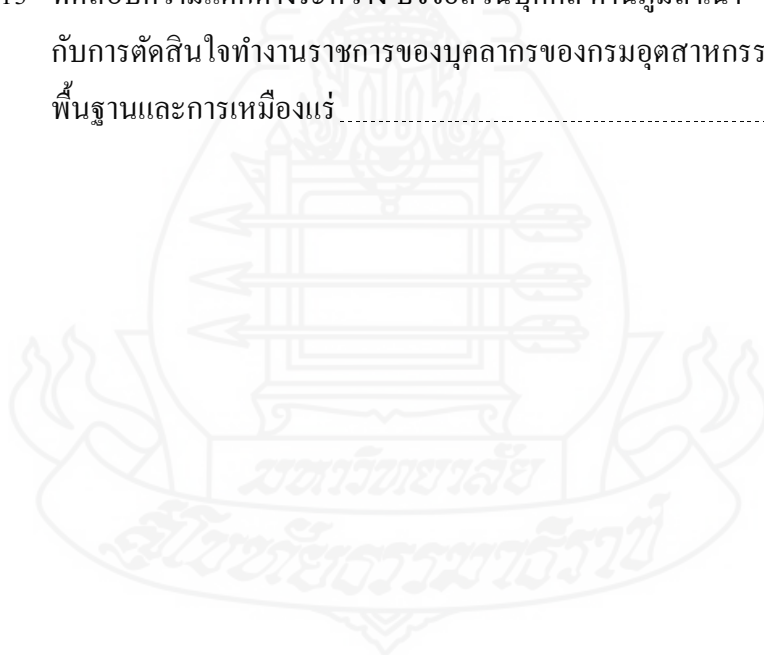


สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้าและการตัดสินใจที่ไม่กำหนดไว้ล่วงหน้า.....	10
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	53
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลปัจจัยภายใน ในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากร กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่.....	55
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลปัจจัยภายนอก ในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากร กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่.....	56
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลปัจจัยในการตัดสินใจ ทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและ การเหมืองแร่ในภาพรวม.....	57
ตารางที่ 4.5 ทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ กับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากร ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่.....	58
ตารางที่ 4.6 ทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากร ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่.....	58
ตารางที่ 4.7 ทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา กับการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรของกรมอุตสาหกรรม พื้นฐานและการเหมืองแร่.....	59
ตารางที่ 4.8 ทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ กับการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรของกรมอุตสาหกรรม พื้นฐานและการเหมืองแร่.....	59
ตารางที่ 4.9 ทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทบุคลากร กับการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรของกรมอุตสาหกรรม พื้นฐานและการเหมืองแร่.....	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน กับการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรของกรมอุตสาหกรรม พื้นฐานและการเหมืองแร่ .....	61
ตารางที่ 4.11 ทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐาน และการเหมืองแร่ .....	62
ตารางที่ 4.12 ทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการ ของบุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ .....	62
ตารางที่ 4.13 ทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านภูมิลำเนา กับการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรของกรมอุตสาหกรรม พื้นฐานและการเหมืองแร่ .....	63



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
ภาพที่ 2.1 ลักษณะของการตัดสินใจที่ดี.....	8
ภาพที่ 2.2 ตัวแบบกระบวนการแรงจูงใจ.....	19
ภาพที่ 2.3 กระบวนการแรงจูงใจ.....	20
ภาพที่ 2.4 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ทั้ง 5 ประการของมาสโลว์.....	22
ภาพที่ 2.5 แผนภาพแสดงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก.....	25
ภาพที่ 2.6 การแบ่งส่วนราชการของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่.....	31



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคของการแข่งขันปัจจุบัน องค์กรแต่ละองค์กรจะต้องมีการปรับตัวเป็นอย่างมาก เนื่องจากกระแสของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญอย่างยิ่งขององค์กร เพราะมนุษย์เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะเป็นตัวผลักดันที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งมักจะขึ้นอยู่กับ การคัดเลือก ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ เข้ามาร่วมงานทั้งในตำแหน่งพนักงานและผู้บริหารด้วยวิธีการจูงใจ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพเข้ามาร่วมงานกับองค์กร โดยแต่ละองค์กรมีแรงจูงใจแตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างทางด้านนโยบายและวัฒนธรรมองค์กร จึงกล่าวได้ว่า กระบวนการสรรหา และการคัดเลือก เป็นกระบวนการหลักที่สำคัญขององค์กร ที่ให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีศักยภาพ สามารถทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ เป็นหน่วยงานภาครัฐปฏิบัติงานภายใต้ กฎกระทรวง กำหนดให้มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาอุตสาหกรรมพื้นฐาน อุตสาหกรรมเหมืองแร่ และระบบโลจิสติกส์อุตสาหกรรม โดยการกำกับ ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการประกอบกิจการเหมืองแร่ โลหกรรม อุตสาหกรรมพื้นฐาน และ โลจิสติกส์อุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการผลิตและการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรม รักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของ ประชาชน รวมทั้งกำหนดให้มีการพัฒนาสมรรถนะและประสิทธิภาพองค์กร และกำหนดกลยุทธ์ ในด้านเสริมสร้างการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลแบบมีส่วนร่วมจากทุกหน่วยงานในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวง และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ตลอดจนให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งกรม ประสบปัญหาด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยต้องมีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ อยู่เสมอ เนื่องจากบุคลากรบางสายงานมีการโอน ย้าย หรือลาออก ไปยังหน่วยงานอื่น หรือกลับ ภูมิลำเนาของตนเอง กรมจะใช้วิธีการสรรหาโดยเรียกบรรจุจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือขอ นำ บัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้จากส่วนราชการอื่น ซึ่งแม้ว่าจะบรรเทาปัญหาลงได้บ้าง แต่คาดว่าใน



ระยะยาวยังคงประสบปัญหาในการสรรหาและคัดเลือกอีก เช่น ปัญหาที่มีผู้สมัครน้อย หรือผ่านการคัดเลือกแล้วแต่ไม่มารายงานตัว ทำให้ไม่ได้บุคลากรตามต้องการ ผู้ศึกษาจึงสนใจว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกแล้วตัดสินใจเข้ามาทำงานกับกรม โดยใช้ข้อมูลของบุคลากรที่บรรจุเข้ารับราชการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 ถึง ปี พ.ศ. 2556 ทั้งนี้เพื่อเตรียมความพร้อมของกรมในการวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคลากร รวมทั้งเพื่อสร้างแรงจูงใจให้มีความสนใจอยากร่วมงานกับกรมและทำงานกับกรมอย่างยาวนานต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

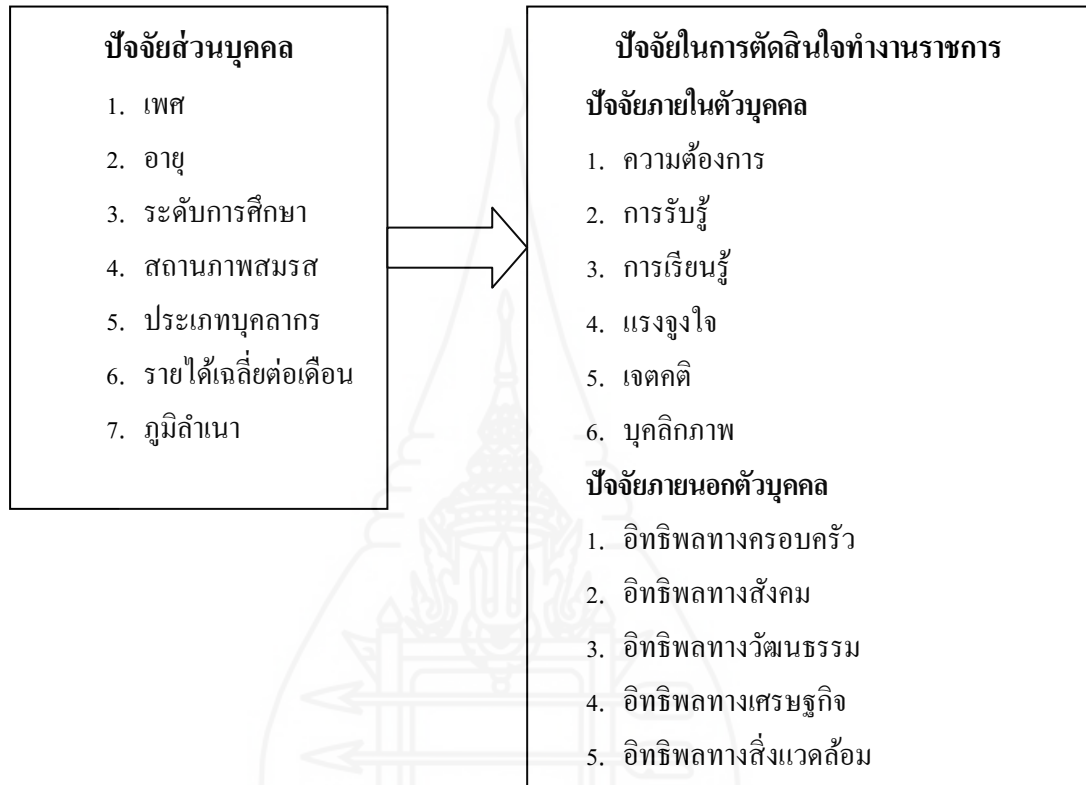
2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## 3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ศึกษาประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของเอนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อกุลพัฒนา (2548: 34) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกตัวบุคคล โดยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการศึกษา ดังภาพที่ 1.1

**ตัวแปรอิสระ**  
(Independent Variable)

**ตัวแปรตาม**  
(Dependent Variables)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

#### 4. สมมติฐานการศึกษา

บุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการแตกต่างกัน

## 5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ โดยปรับใช้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของเอนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดลพัฒนา (2548: 34) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกตัวบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคคล โดยปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความต้องการ การรับรู้ การเรียนรู้ แรงจูงใจ เจตคติ และบุคลิกภาพ ส่วนปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ อิทธิพลทางครอบครัว อิทธิพลทางสังคม อิทธิพลทางวัฒนธรรม อิทธิพลทางเศรษฐกิจ และอิทธิพลทางสิ่งแวดล้อม

5.2 **ขอบเขตด้านประชากร** ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานราชการของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ที่บรรจุเข้ารับราชการตั้งแต่ปี 2551 ถึงปี 2556 จำนวน 130 คน โดยทำการกำหนดขนาดตัวอย่าง ด้วยการคำนวณได้ตัวอย่างจำนวน 99 คน

5.3 **ขอบเขตด้านเวลา** ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาตั้งแต่เดือนธันวาคม 2556 ถึง พฤษภาคม 2557 ระยะเวลารวม 6 เดือน

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **ปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการ** หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่

6.1.1 **ปัจจัยภายในตัวบุคคล** หมายถึง ความต้องการ การรับรู้ การเรียนรู้ แรงจูงใจ เจตคติ และบุคลิกภาพ

6.1.2 **ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล** หมายถึง อิทธิพลทางครอบครัว อิทธิพลทางสังคม อิทธิพลทางวัฒนธรรม อิทธิพลทางเศรษฐกิจ และอิทธิพลทางสิ่งแวดล้อม

6.2 **บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการและพนักงานราชการของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ที่บรรจุเข้ารับราชการตั้งแต่ปี 2551 ถึงปี 2556

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหารของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ นำผลที่ได้จากการศึกษาไปพัฒนาแนวทาง/วิธีการในการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะในด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของกรม และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพ เกิดความสนใจต้องการร่วมงานกับกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

7.2 ผู้บริหารส่วนราชการอื่น ได้ข้อมูลประกอบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตลอดจนการจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ มีแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดของการทำงานราชการในกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ

การตัดสินใจจะมีอยู่ในแทบทุกขั้นตอนและทุกกระบวนการของการทำงาน การตัดสินใจใด ๆ อาจส่งผลกระทบต่อทั้งในด้านบวกและด้านลบกับองค์กรได้ ส่วนการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลก็จะต้องผ่านกระบวนการต่าง ๆ อยู่มากมายโดยการตัดสินใจเลือกกระทำ หรือละเว้นไม่กระทำกิจกรรมต่าง ๆ ของตน ขึ้นอยู่กับพื้นฐานเหตุผลของความแตกต่างระหว่างบุคคลต่างกันออกไปตามปัจจัยส่วนตัวและปัจจัยแวดล้อม การตัดสินใจเพื่อตนเองหรือการตัดสินใจเพื่อส่วนรวมซึ่งขึ้นอยู่กับ ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคิด และแรงจูงใจต่าง ๆ (จิตติยะ นุตวัตร 2552: 17)

##### 1.1 ความหมายของการตัดสินใจ

คำว่า การตัดสินใจ (Decision Making) มีผู้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะ แต่ส่วนใหญ่่มักให้นิยามว่าเป็นการเลือกที่จะกระทำหรือปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จากทางเลือกหลายทางเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความหรือคำนิยามไว้ดังนี้

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550: 387) กล่าวว่า คำจำกัดความของการตัดสินใจ คือ การเลือกระหว่างทางเลือกที่เป็นไปได้ทั้งหลาย ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ หรือเป็นไปตามคำกล่าวของ เซสเตอร์ บาร์นาร์ด (Chester Barnard) ที่ว่า กระบวนการการตัดสินใจเป็นเทคนิคในการทำให้ทางเลือกที่มีอยู่มากมายนั้นให้เหลือน้อยลง

ดังนั้นในการดำเนินการใด ๆ สิ่งที่ไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงได้ก็คือการต้องตัดสินใจเลือกเอาทางเลือกที่เหมาะสมหรือพอใจที่สุด

กัลณพัฒน์ รัชมีเมฆินทร์ (2551: 19) ได้สรุปแต่ละประเด็นหลัก ๆ เกี่ยวกับการตัดสินใจที่นักวิชาการแต่ละท่านได้ให้คำจำกัดความเอาไว้ว่า การตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง กระบวนการในการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง จากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้รับการพิจารณา วิเคราะห์ และประเมินเป็นอย่างดีแล้วว่าเป็นทางเลือกที่ทำให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้

สุธรรม รัตนโชติ (2552: 312) ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการของการเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อแก้ปัญหาหรือตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ คุณภาพของการตัดสินใจมีผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการ การตัดสินใจที่ดี (good decision) หรือการตัดสินใจที่ไม่ดี (poor decision) ต่างก็มีผลต่ออาชีพหรือผลสำเร็จขององค์กร

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2554: 280) ให้คำจำกัดความของคำว่า “การตัดสินใจ (Decision-making)” โดยกล่าวว่า การตัดสินใจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าการวินิจฉัยสั่งการ หมายถึง การเลือกดำเนินการที่เห็นว่าดีที่สุด จากทางเลือกหลาย ๆ ทาง เพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ต้องการ เป็นการกำหนดปัญหาและโอกาส การเสนอทางเลือก การตัดสินใจเลือก และการปฏิบัติตามผลลัพธ์นั้น

McShane and Glinow (2003: 260) กล่าวว่า การตัดสินใจ เป็นกระบวนการใส่ใจในการเลือกระหว่างหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งทางเลือกที่มีความตั้งใจที่จะดำเนินการของกิจการ

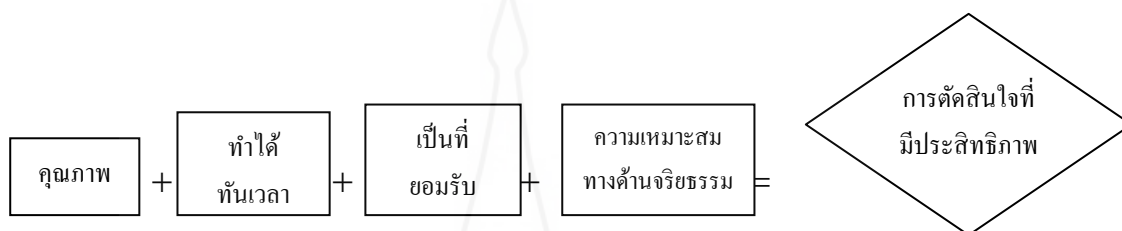
Greenberg and Baron (2003: 663) กล่าวว่า การตัดสินใจ (Decision making) เป็นขั้นตอนการตัดสินใจเลือกจากทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก โดยมีความคาดหวังว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจ หรือเป็นกระบวนการในการเลือกรูปแบบการปฏิบัติ เพื่อจัดการกับปัญหาและโอกาสที่เกิดขึ้น

Arnold (2005: 429) กล่าวว่า การตัดสินใจโดยบุคคล หมายถึงการตัดสินใจโดยปราศจากกลุ่มหรือการตัดสินใจที่ทำโดยไม่คำนึงถึงความคิดเห็นของกลุ่มที่เป็นธรรมชาติการตัดสินใจของแต่ละบุคคล

จากความหมายของการตัดสินใจที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคคลเลือกกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากทางเลือกที่มีอยู่ หรือเลือกดำเนินการที่เห็นว่าดีที่สุดจากหลาย ๆ ทางเลือกที่มีอยู่ และเป็นการเลือกที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

## 1.2 ลักษณะและประเภทของการตัดสินใจ

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) ธรรมานะ (2550: 389-392) กล่าวว่า ลักษณะของการตัดสินใจที่ดีได้แก่ คุณภาพของการตัดสินใจ การตัดสินใจได้ในเวลา การยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง และความเหมาะสมด้านจริยธรรม จะเป็นตัวกำหนดคุณสมบัติที่ดีของการตัดสินใจ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ลักษณะของการตัดสินใจที่ดี

คุณภาพ หมายถึงเนื้อหาหรือสาระของการตัดสินใจนั้น ๆ การตัดสินใจขององค์กรจะมีคุณภาพ หากการตัดสินใจนั้นส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดี สมบูรณ์ เสร็จทันเวลา และค่าใช้จ่ายที่ใช้ก็ไม่เกินงบประมาณที่ตั้งไว้ เป็นต้น

การทันต่อเวลา การตัดสินใจต้องกระทำภายในเวลาที่กำหนดไว้ เพราะแม้การตัดสินใจใด ๆ จะเป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุด แต่เมื่อทำการตัดสินใจช้าเกินไปก็จะทำให้การตัดสินใจนั้นด้อยคุณค่าลงไปทันที

การเป็นที่ยอมรับ การตัดสินใจที่ดีจะมีผลก็ต่อเมื่อผู้ที่ได้รับผลจากการตัดสินใจเข้าใจในการตัดสินใจ ยอมรับการตัดสินใจ และสามารถนำการตัดสินใจไปปฏิบัติได้

ความเหมาะสมทางจริยธรรม ผู้บริหารและผู้ทำการตัดสินใจอาจถูกประเมินการตัดสินใจโดยดูความเหมาะสมในแง่จริยธรรม มีความเป็นไปได้ที่จะมีความขัดแย้งระหว่างผู้ถือหุ้นและผู้มีผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง หรืออาจเป็นความขัดแย้งทางด้านค่านิยม หรือบางกรณีที่ถูกกฎหมายมีความเคลือบคลุม ไม่ชัดเจนซึ่งมักจะทำให้เกิดทางสองแพร่งทางจริยธรรมได้

ตุลามาหาพสุธานท์ (2554 : 281) กล่าวว่า การตัดสินใจทุกอย่างมักเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมซึ่งส่วนใหญ่มีความไม่แน่นอน อย่างไรก็ตามระดับความไม่แน่นอนจะแตกต่างกันออกไป ซึ่งจะมีผลกระทบต่อความเสี่ยงในการตัดสินใจ การตัดสินใจจะเกิดขึ้นภายใต้ 4 สถานการณ์ คือ



1. สภาพความแน่นอน (Condition of certainty) เป็นสถานการณ์ที่ผู้บริหารมีข้อมูลเพียงพอเกี่ยวกับปัญหา ทางเลือก และผลลัพธ์จากการตัดสินใจ บุคคลจะมีเหตุผลในการตัดสินใจ และมีความเชื่อถือว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล การตัดสินใจในกรณีนี้มีน้อย

2. สภาพความไม่แน่นอน (Condition of uncertainty) เป็นสถานการณ์ซึ่งผู้บริหารเข้าใจปัญหา แต่ข้อมูลและผลลัพธ์ของแต่ละทางเลือกไม่เพียงพอ ความน่าเชื่อถือของข้อมูล ความไม่แน่ใจในสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนความไม่สามารถในการประเมินปฏิกิริยาของตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความผันผวนทางสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจและการเมืองของประเทศ ทำให้ผู้ประกอบการไม่สามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ การลงทุนอาจต้องหยุดชะงักไป การตัดสินใจส่วนใหญ่เกิดขึ้นในกรณีนี้เพราะความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม ทำให้ไม่สามารถคาดคะเนอนาคตได้

3. สภาพความเสี่ยง (Condition of risk) เป็นสถานการณ์ซึ่งผู้บริหารเข้าใจปัญหา ทางเลือกและมีข้อมูลเพียงพอแต่ไม่แน่ใจในผลลัพธ์ที่ต้องการ จึงต้องอาศัยการคาดคะเนความน่าจะเป็นของแต่ละทางเลือก การตัดสินใจในกรณีนี้จึงมีความเสี่ยงว่าผลลัพธ์จะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ดังนั้นผู้บริหารอาจคาดคะเนถึงความน่าจะเป็นของวัตถุประสงค์เกี่ยวกับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น โดยใช้ตัวแบบทางคณิตศาสตร์ ในบางครั้งการตัดสินใจขึ้นอยู่กับวิจารณญาณ และประสบการณ์ของผู้บริหารจะช่วยให้ตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. สภาพความเคลือบคลุม (Condition of ambiguity) เป็นสถานการณ์ซึ่งผู้บริหารมีข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา ทางเลือกหรือผลลัพธ์ของแต่ละทางเลือกน้อย ในกรณีนี้ผู้บริหารจะขาดข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายที่ต้องการ

นอกจากนี้ ตุลา มหาพสุชานท์ (2554 : 285-288) ยังกล่าวถึงประเภทของการตัดสินใจในการจัดการซึ่งสามารถพิจารณาได้หลายมิติ ดังนี้

1. การตัดสินใจโดยเอกบุคคลและการตัดสินใจโดยกลุ่ม การตัดสินใจโดยเอกบุคคล หมายถึงการตัดสินใจโดยบุคคลคนเดียว เช่น ธุรกิจเอกชนที่มีผู้ประกอบการเป็นเจ้าของคนเดียว จะทำการตัดสินใจในทุกอย่างหรือเกือบทุกอย่าง ส่วนการตัดสินใจโดยกลุ่มอาจอยู่ในรูปของคณะกรรมการหรือกลุ่มระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน การตัดสินใจโดยกลุ่มมักเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อนกว่าการตัดสินใจโดยเอกบุคคล

2. การตัดสินใจในแง่ส่วนตัวและการตัดสินใจในแง่องค์กร การตัดสินใจในแง่ส่วนตัวเป็นการตัดสินใจของบุคคลในแง่ผลประโยชน์ของตัวเองมากกว่าองค์กร เช่น เมื่อบุคคลต้องทำการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งในงาน เขาอาจจะต้องคำนึงถึงผลกระทบของการตัดสินใจที่มีต่อตัวเขาในแง่ความปลอดภัย สถานภาพ หรืออนาคตของตัวเอง ส่วนการตัดสินใจในแง่ขององค์กร



ผู้ทำการตัดสินใจจำเป็นต้องยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กรที่จะต้องปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้าและการตัดสินใจที่ไม่กำหนดไว้ล่วงหน้า การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า (programmed decision) หมายถึงการแก้ปัญหาสำหรับปัญหาใด ๆ โดยเฉพาะที่มีการเตรียมการไว้บ้างแล้ว ส่วนใหญ่เกี่ยวกับภารกิจที่กระทำตามกฎระเบียบหรือกระทำตามมาตรฐานที่ใช้ในระเบียบปฏิบัติ มักเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นเป็นประจำหรือเกิดขึ้นซ้ำซากจนผู้ทำการตัดสินใจสามารถกำหนดและคาดหมายผลของการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง ส่วนการตัดสินใจที่ไม่กำหนดไว้ล่วงหน้า (non-programmed decision) เป็นการแก้ปัญหาที่มีความคลุมเครือและสลับซับซ้อน มิได้รับการเตรียมการหรือกำหนดรูปแบบไว้ล่วงหน้า การตัดสินใจไม่เป็นไปตามนโยบาย กฎ หรือระเบียบปฏิบัติ แต่จะอาศัยความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ดุลยพินิจ และสำนึกส่วนตัวของผู้บริหาร ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน หากผู้ตัดสินใจสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมก็เป็นการแสดงให้เห็นถึงการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพอันเป็นลักษณะของผู้บริหารที่ดี

ตารางที่ 2.1 การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้าและการตัดสินใจที่ไม่กำหนดไว้ล่วงหน้า

ลักษณะ	การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า	การตัดสินใจที่ไม่กำหนดไว้ล่วงหน้า
ชนิดของการตัดสินใจ	มีโครงสร้างดี	มีโครงสร้างไม่ดี
ความถี่	ทำซ้ำ ๆ และทำเป็นประจำ	ใหม่และไม่บ่อย
เป้าหมาย	ชัดเจนและมีลักษณะเฉพาะ	คลุมเครือ
ข่าวสารข้อมูล	มีพร้อม	มีไม่พร้อม และช่องทางการสื่อสารไม่ชัดเจน
ผลที่ได้	ส่วนน้อย	ส่วนใหญ่
ระดับขององค์กร	ระดับต่ำกว่า	ระดับสูงกว่า
เวลาเพื่อการตัดสินใจ	สั้น	ค่อนข้างยาวนาน
พื้นฐานสำหรับการตัดสินใจ	มีกฎสำหรับการตัดสินใจและมีระเบียบปฏิบัติ	ใช้การตัดสินใจและความคิดสร้างสรรค์

4. การตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์และการตัดสินใจเชิงดำเนินการ การตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์คือการตัดสินใจที่เกี่ยวกับทิศทางในระยะยาวขององค์กร ซึ่งรวมถึงแผนที่จะดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในระยะยาว ส่วนการตัดสินใจเชิงดำเนินการจะมุ่งไปที่กิจกรรมประจำวันขององค์กรในระดับผู้บริหารระดับกลางลงไปจนถึงผู้บริหารระดับต้น ซึ่งต้องทำการตัดสินใจเกี่ยวกับตารางเวลาทำงาน การมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงาน และการใช้เครื่องมือเครื่องใช้

5. การตัดสินใจแบบระดับบนสู่ระดับล่างและการตัดสินใจแบบให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การตัดสินใจแบบระดับบนสู่ระดับล่างเป็นการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตาม การตัดสินใจแบบนี้อาจเป็นการตัดสินใจที่มีคุณภาพดีทำได้ทันเวลา แต่ผู้ปฏิบัติงานอาจไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังนั้นในปัจจุบันนี้หลายองค์กรจึงหันมาใช้วิธีการทำงานเป็นทีม โดยใช้แนวคิดการให้อำนาจกับผู้ปฏิบัติงาน (Empowerment) เพื่อทำการตัดสินใจ ผู้ปฏิบัติงานจึงสามารถตัดสินใจได้ในหลาย ๆ เรื่อง

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การตัดสินใจเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันตลอดเวลา ทั้งอาจตัดสินใจได้โดยบุคคลเพียงคนเดียวหรือต้องตัดสินใจแบบกลุ่ม หรือแล้วแต่กรณี ซึ่งการตัดสินใจที่ดีต้องประกอบด้วย มีคุณภาพ ทันเวลา การเป็นที่ยอมรับ และความเหมาะสมทางจริยธรรม สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดคุณสมบัติที่ดีของการตัดสินใจ

### 1.3 กระบวนการตัดสินใจ

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549: 170) กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจที่สำคัญมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ระบุปัญหาที่จะตัดสินใจ
2. โดยธรรมชาติคนก็จะ ย่อยปัญหาให้ง่ายขึ้น เช่น มองปัญหาที่ละส่วน หรือขีดวงของปัญหาให้แคบลง หรือมองปัญหาแค่ในระยะสั้นก่อน
3. กำหนดมาตรการขั้นต่ำหรือเกณฑ์ขั้นต่ำที่จะยอมรับได้เป็น Satisfying Criteria
4. คิดทางเลือกขึ้นมาจำนวนหนึ่ง
5. นำแต่ละทางเลือกมาเปรียบเทียบกับมาตรการหรือเกณฑ์นั้น ๆ ถ้าได้ทางเลือกอันแรกที่เป็นไปตามเกณฑ์ ก็จะเลือกทางเลือกนั้นเลย คือ ถ้าได้ทางเลือกอันแรกที่ดีพอ ก็จะตกลงเลือกเลย

ตุลา มหาพสุธานท์ (2554 : 288) กล่าวว่า กระบวนการในการตัดสินใจ (Decision-making process) มีนักวิชาการที่เสนอรายละเอียดที่แตกต่างกัน แต่หากพิจารณาแล้วจะเห็นว่าสาระโดยรวมนั้นไม่แตกต่างกัน ดังเช่น จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) เฮอ์เบิร์ต ไชมอน (Herbert Simon)

อัลวาร์ เอลบิง (Alvar Elbing) เฮนรี มินตซ์เบิร์ก (Henry Mintzberg) คอร์ทแลนด์ โบวี (Courtland Bovee) และروبบินส์ และคูลเทอร์ (Robbins และ Coulter) ในที่นี้จะขอกกล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจ โดยยึดรายละเอียดของروبบินส์และคูลเทอร์ เป็นหลัก ซึ่งกระบวนการในการตัดสินใจจะประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 8 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประเด็นปัญหาเพื่อพิจารณาหาแนวทางแก้ไข (Identification of a problem) ปัญหาในที่นี้ก็คือ ความไม่สอดคล้องกันระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นจริงกับสิ่งที่ได้คาดหวังหรือกำหนดเป็นเป้าหมาย กล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นสิ่งที่เบี่ยงเบนจากวิถีทางที่ควรจะเป็น ที่ได้กำหนดเป็นเป้าหมายเอาไว้

2. กำหนดหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจ (Identification of decision criteria) เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น

3. การให้ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักในหลักเกณฑ์ (Allocating weights to the criteria) เพื่อช่วยให้การเรียงลำดับหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจกระทำได้อย่างถูกต้องแม่นยำขึ้น

4. พัฒนาทางเลือก (Developing alternatives) เป็นขั้นตอนค้นหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหามากมาย ๆ ทางเลือกเพื่อใช้ในการตัดสินใจ

5. วิเคราะห์ทางเลือก (Analyzing alternatives) เป็นขั้นตอนในการวิเคราะห์เพื่อหาจุดอ่อนและจุดแข็งของทางเลือกแต่ละทางเลือก เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบหาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการแก้ปัญหา การวิเคราะห์ทางเลือกนั้นถ้าจะให้ดีเป็นระบบต้องสามารถเปรียบเทียบสิ่งที่จะเลือกนั้นออกมาเป็นตัวเลขให้ได้ ตัวเลขที่ใช้เปรียบเทียบอาจอยู่ในรูปค่าคะแนนน้ำหนัก หรือตัวเงินก็ได้

6. ตัดสินใจเลือกทางเลือก (Selecting an alternative) เลือกทางเลือกที่ดีที่สุดโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่ได้รับเป็นหลัก

7. ปฏิบัติตามการตัดสินใจ (Implementing the alternative) เป็นขั้นตอนในการนำทางเลือกที่ได้ตัดสินใจไว้แล้วไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น การปฏิบัติตามการตัดสินใจที่ประสบความสำเร็จจะขึ้นอยู่กับทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารและทักษะเกี่ยวกับการแก้ปัญหาของบุคคลที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเป็นสำคัญ

8. ประเมินประสิทธิผลของการตัดสินใจ (Evaluating decision effectiveness) เป็นขั้นตอนสุดท้ายในการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการตัดสินใจว่าปัญหาที่ดำรงอยู่ได้รับการแก้ไขบรรลุผลตามที่ต้องการแล้วหรือไม่ ตอบสนองตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ และต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงการตัดสินใจหรือการปฏิบัติการหรือไม่ ซึ่งในขั้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับการควบคุม

ณัฐพันธ์ เฆรนนท์ (2556 : 142-144) กล่าวว่าไว้ว่า กระบวนการตัดสินใจ ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน คือ

1. ตระหนักถึงปัญหา (Problem Awareness) ผู้บริหารจะรับรู้ถึงปัญหาหรือโอกาสขององค์กร โดยปัญหานั้นอาจจะเกิดขึ้นโดยตรงหรือต้องพิจารณาจากสภาพแวดล้อม
2. นิยามปัญหา (Problem Definition) กำหนดขอบเขตของปัญหาให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทราบขอบเขต สามารถรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาได้อย่างชัดเจนและตรงประเด็น วิเคราะห์ปัญหา และตัดสินใจแก้ปัญหา
3. ตัดสินใจ (Decision Making) เป็นขั้นตอนสำคัญในการเลือกผลลัพธ์ที่เหมาะสม ซึ่งกำหนดความถูกต้องและความสำเร็จในการนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ โดยผู้ตัดสินใจจะกำหนดเกณฑ์ในการตัดสินใจ พัฒนาทางเลือก ประเมินผลประโยชน์และความเสี่ยงของทางเลือก และออกแบบแผน
4. ปฏิบัติตามแผน (Action Plan Implementation) นำทางเลือกที่เลือกไว้ไปวางแผนและดำเนินการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการจัดสรรบุคลากรและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เช่น การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ สร้างตารางการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและกระตุ้นการดำเนินงาน
5. ประเมินผล (Evaluation) เป็นขั้นตอนสุดท้ายในการตัดสินใจแก้ปัญหา โดยผู้บริหารจะทำการติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อทำการปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนการและสถานการณ์ในขณะนั้น ตลอดจนทำการปรับปรุงให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า กระบวนการตัดสินใจมีขั้นตอนหลักในการตัดสินใจ ได้แก่ การกำหนดประเด็นปัญหา กำหนดหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจ การตัดสินใจเลือกทางเลือก การปฏิบัติตามการตัดสินใจ และการประเมินผลของการตัดสินใจ โดยลำดับขั้นของกระบวนการดังกล่าว มีประโยชน์ในการช่วยให้เราสามารถตัดสินใจอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดในการดำเนินงานในองค์กร

#### 1.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

การที่บุคลากรจะตัดสินใจในการทำงานราชการนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามทฤษฎีของแต่ละบุคคลหรือแต่ละสังคม นักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ ดังนี้

ณัฐพันธ์ เฆรนนท์ (2545 : 155 - 156) กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันทั้งทางด้านสรีระและจิตใจ ซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสภาพแวดล้อมที่ทำให้แต่ละคน

มีความชอบและความถนัดที่แตกต่างกัน โดยที่บุคคลแต่ละคนจะมีความเหมาะสมกับอาชีพที่เหมือนหรือแตกต่างจากบุคคลอื่นได้ ซึ่งฮอลแลนด์ (Holland ก.ศ. 1985) ได้เสนอแนวความคิดเรื่อง “แบบจำลองความชอบในอาชีพ (Vocational Preference Model)” โดยจำแนกบุคลิกภาพของบุคคลที่เหมาะสมกับอาชีพเป็น 6 แนวทาง ดังต่อไปนี้

1. นิยมความจริง (Realistic) เป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็ง อดทน เป็นนักปฏิบัติ ชอบงานที่เกี่ยวข้องกับวัตถุหรือเครื่องจักรกลมากกว่าการร่วมงานกับบุคคลอื่น เหมาะสมกับงานด้านเครื่องจักรกล ทหาร เกษตรกรรม หรืองานที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติ

2. ชอบค้นหา (Investigative) เป็นบุคคลที่มีเหตุผล ชอบคิด และชอบวิเคราะห์หาสาเหตุทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม ตลอดจนใช้ความคิดมากกว่าการลงมือปฏิบัติ เหมาะสมกับงานด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ วิทยาศาสตร์ชีวภาพ งานวิจัย วิเคราะห์และวางแผน และแพทยศาสตร์

3. สนใจศิลปะ (Artistic) เป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ รักอิสระ ไม่ชอบกฎเกณฑ์ อ่อนไหว มีความเป็นตัวของตัวเอง และเป็นปัจเจกชนสูง เหมาะสมกับงานด้านศิลปะ ดนตรี การแสดง และงานประพันธ์

4. ชอบสังคม (Social) เป็นบุคคลที่ร่าเริง สนใจสิ่งแวดล้อมรอบตัว ชอบรู้จักและสมาคม ตลอดจนชอบช่วยเหลือบุคคลอื่น เหมาะสมกับงานด้านการสอนหนังสือ งานบริการ งานสาธารณสุข และงานช่วยเหลือสังคม

5. ตื่นตัว (Enterprising) เป็นบุคคลที่กระตือรือร้น ชอบเป็นผู้นำ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ชอบกระตุ้น โน้มน้าวและจูงใจบุคคลอื่น เหมาะสมกับงานด้านการเมือง นักธุรกิจ นักกฎหมาย และนักพูด

6. อนุรักษ์นิยม (Conventional) เป็นบุคคลที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความมั่นคงในอารมณ์ ซื่อสัตย์ และมีหลักการ เหมาะสมกับงานด้านการบัญชีและการเงิน การตรวจสอบ และควบคุมงาน หรือการรักษากฎเกณฑ์

ทฤษฎีวัลย์ สัจจันทร์ และคณะ (2546 : 113 - 117) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจมีด้วยกัน 2 ประเภท ได้แก่

1. ปัจจัยภายใน เป็นลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจ ซึ่งทุกขั้นตอนของการตัดสินใจถูกกระทบอย่างมากจากความจริงที่ว่าแต่ละคนมองตนเองและโลกรอบข้างจากทัศนะที่เป็นลักษณะเฉพาะของตนเอง ทัศนะส่วนบุคคลสามารถอธิบายในเชิงส่วนประกอบได้ 3 ส่วน ซึ่งทั้งสามส่วนนี้มีความผสมผสานกันอย่างยากที่จะแยกจากกันได้คือ

1.1 กรอบของความคิด กรอบของความคิดของแต่ละคนได้แก่ การจัดระบบความรู้และประสบการณ์ที่สะสมมาหรือที่แต่ละคนตีความหมายจากประสบการณ์ใหม่

1.2 ค่านิยม เป็นส่วนประกอบที่สำคัญของลักษณะส่วนบุคคล ค่านิยมนี้ได้แก่ มาตรฐานและสิ่งที่คุณค่าให้ความสำคัญในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าเขาจะรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตาม ค่านิยมที่เขายึดถือจะเป็นสิ่งที่ชี้นำแนวทางดำเนินชีวิตของเขา

1.3 ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตน (Self - Concept) คือความคิดเห็นเป็นส่วนตัว ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญส่วนที่สามของลักษณะส่วนบุคคลเฉพาะคน ๆ หนึ่ง การที่คุณค่าคิดว่า ตัวเขาเองเป็นคนเช่นไร ส่งผลต่อการคิดและการตัดสินใจของเขามาก แรงจูงใจสำหรับการคิดส่วนมากมาจากความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาและรักษาความคิดเห็นเป็นส่วนตัวที่ตนพึงพอใจ

## 2. ปัจจัยภายนอก ได้แก่

2.1 ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยที่ชี้ถึงวิธีการจัดการทรัพยากรใช้ทรัพยากรขององค์กร ภายใต้สิ่งแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ เช่น ประชากร ปัจจัยรายได้ประชาชาติ อัตราดอกเบี้ย อัตราเงินเฟ้อ ทรัพยากรธรรมชาติ ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ฯลฯ

2.2 ปัจจัยทางด้านสังคม เป็นการอธิบายถึงโครงสร้างทางสังคมที่องค์กรจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง เช่น ระดับการศึกษา ค่านิยม ความเชื่อ วิถีชีวิต อายุ ฯลฯ การเปลี่ยนแปลงปัจจัยดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นไปอย่างช้า ๆ หรืออย่างรวดเร็วต่างมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร

2.3 ปัจจัยทางการเมืองและกฎหมาย การพิจารณาถึงรูปแบบการปกครอง ความมั่นคงของรัฐบาล นโยบายของรัฐและกฎหมายที่รัฐบาลออกบังคับใช้ เช่น นโยบายการจัดเก็บภาษี กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค กฎหมายเรื่องคุณภาพและมาตรฐานของสินค้า เป็นต้น

2.4 ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการออกแบบผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ ออกสู่ตลาด การพัฒนาระบบการทำงานใหม่ การใช้เครื่องมือเครื่องจักรใหม่ ๆ การนำคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 81) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล ดังนี้

1. ปัจจัยที่บุคคล บุคคลมีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวแตกต่างกันไป ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย ปัจจัยในตัวบุคคล ได้แก่

1.1 ความถนัด ลักษณะ

1.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพ



- 1.3 ลักษณะทางกายภาพ
- 1.4 ความสนใจและการจูงใจ
- 1.5 อายุ เพศ และวัยต่าง ๆ มีผลต่อการทำงาน
- 1.6 การศึกษามีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน
- 1.7 ประสบการณ์

สิ่งเหล่านี้ ทำให้มนุษย์มีความแตกต่างกัน และมีผลต่อการทำงานและการเลือกงานอย่างมากด้วย

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อม เป็นสถานการณ์ภายนอกที่มีผลต่อการแสดงออก สภาพแวดล้อมแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กร

#### 2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน

2.1.1 วิธีการทำงาน เป็นระบบของการทำงานว่า มีขั้นตอนอย่างไร ต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลใดบ้าง งานมีความยากง่ายเพียงไร

2.1.2 เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่อุปกรณ์ที่ใช้ช่วยในการผ่อนแรงว่ามีความสะดวกสบายเพียงไร

2.1.3 การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน ที่ทำงานคับแคบ อากาศร้อนอบอ้าว มีผลกระทบต่อการทำงานของคน การจัดส่วน จัดบริเวณที่ทำงาน มีส่วนจูงใจให้บุคคลรักและทำงาน

2.1.4 ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ความสะดวกสบาย ทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น

#### 2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กร

2.2.1 ลักษณะขององค์กร เป็นลักษณะของสถานที่ทำงาน หากเป็นงานราชการ รัฐวิสาหกิจ บุคคลที่สนใจเข้าทำงานเพราะความมั่นคง มีสวัสดิการ หากเป็นโรงงานอุตสาหกรรม ก็หวังในเรื่องรายได้

2.2.2 ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา เป็นการพิจารณาสายงานว่า มีลำดับขั้นตอนมากเพียงใด ต้องผ่านการฝึกอบรมมากเพียงใด ผู้บังคับบัญชาเป็นลักษณะใด

2.2.3 ชนิดของเครื่องจูงใจ ได้แก่ เงินเดือน โบนัส สวัสดิการอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานเช่นเดียวกัน

2.2.4 สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นมีฐานอย่างไร ในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงการณ์นั้นหรือไม่ มีความน่าเชื่อถือหรือไม่

เอนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดลพัฒนา (2548 : 34) กล่าวถึงปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกตัวบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคคล ดังนี้

1. ปัจจัยภายในตัวบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคคล แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1.1 ความต้องการ (need) เป็นสภาวะความจำเป็นของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดการตอบสนอง แตกต่างกันไปตามเพศ อายุ วุฒิภาวะ ความสามารถ ความสนใจ และพัฒนาการด้านต่าง ๆ

1.2 การรับรู้ (perception) เป็นกระบวนการในการเลือกรับจัดระเบียบและแปลความหมายของสิ่งเร้าที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมเช่นไร ซึ่งการแปลความนั้นเป็นผลของการเรียนรู้

1.3 การเรียนรู้ (learning) เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลไปจากเดิม เป็นผลมาจากประสบการณ์ที่ได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อม

1.4 แรงจูงใจ (motivation) เป็นภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้มุ่งไปสู่เป้าหมายบางอย่าง

1.5 เจตคติ (attitude) เป็นความรู้สึกริเริ่มคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้น

1.6 บุคลิกภาพ (personality) เป็นคุณสมบัติและอุปนิสัยเฉพาะตัวของบุคคลที่ได้รับการปลูกฝังแต่วัยเด็กและเป็นตัวกำหนดลักษณะการแสดงออกของบุคคลนั้น

2. ปัจจัยภายนอกตัวบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคคล แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

2.1 อิทธิพลทางครอบครัว (Family impact) เป็นจุดเริ่มต้นของการที่บุคคลแสดงพฤติกรรม ในสังคม ตามแบบอย่างค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียม ของครอบครัว

2.2 อิทธิพลทางสังคม (Social impact) สภาพการณ์ของสังคมมีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของบุคคลและส่งผลต่อพฤติกรรมทางสังคม

2.3 อิทธิพลทางวัฒนธรรม (Culture impact) เป็นตัวกำหนดรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนในสังคม เกิดความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ

2.4 อิทธิพลทางเศรษฐกิจ (Economic impact) มีความสัมพันธ์กับการกินอยู่และความสามารถในการตอบสนองความต้องการ

2.5 อิทธิพลทางสิ่งแวดล้อม (Environment impact) ที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ด้วย จึงเกิดเป็นพฤติกรรมแสดงออกต่าง ๆ

สุธรรม รัตนโชติ (2552 : 321-325) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไว้ว่า มีพฤติกรรมของบุคคลหลายประการที่มีอิทธิพลหรือเกี่ยวข้องกับกระบวนการ



ตัดสินใจ บางพฤติกรรมมีอิทธิพลในบางกระบวนการตัดสินใจ บางพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจทั้งหมด ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะพฤติกรรม 4 ประการ ได้แก่ ค่านิยม นิสัยชอบเสี่ยง ความวิตกกังวลต่อความไม่สอดคล้อง และการเพิ่มความมุ่งมั่น กล่าวคือ

1. ค่านิยม (Values) หมายถึง แนวทาง (guidelines) และความเชื่อ (beliefs) ที่บุคคลใช้เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องเลือก ค่านิยมเกิดขึ้นกับบุคคลตั้งแต่เด็ก และเป็นพื้นฐานทางความคิดของบุคคลและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจหลาย ๆ เรื่อง

2. นิสัยชอบเสี่ยง (Propensity for risk) ผู้ตัดสินใจมีนิสัยชอบเสี่ยงที่แตกต่างกัน บางคนชอบเสี่ยงมาก บางคนชอบเสี่ยงน้อย และบางคนไม่ชอบเสี่ยงเลย เหล่านี้เป็นต้น นิสัยชอบเสี่ยงเป็นบุคลิกภาพ (personality) ของบุคคล ซึ่งจะทำให้มีการตัดสินใจที่แตกต่างกันทั้งวัตถุประสงค์ การเลือกทางเลือก และการประเมินผลทางเลือก

3. ความวิตกกังวลต่อความไม่สอดคล้อง (Anxiety on dissonance) ในทฤษฎีการแตกแยกทางความรู้ความเข้าใจของ Festinger (Festinger's cognitive dissonance theory) ให้ความหมาย ความไม่สอดคล้องทางความรู้ความเข้าใจ (cognitive dissonance) ว่าเป็นสภาพของการขาดความต่อเนื่องหรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างความรู้ความเข้าใจของบุคคลหลังจากที่ได้ตัดสินใจไปแล้ว กับผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจดังกล่าว ส่วนความวิตกกังวลต่อความไม่สอดคล้อง หมายถึง ความวิตกกังวล (anxiety) ที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ต่อความไม่สอดคล้องของความรู้ความเข้าใจ เช่น ความรู้ ความเชื่อ และอื่น ๆ ต่อสภาพการตัดสินใจกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

4. ความมุ่งมั่นดันทุรัง (Escalation of commitment) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าที่จะเอาชนะอุปสรรคอย่างใดอย่างหนึ่งแบบหัวชนฝา ก็จะทำให้เกิดความเสียหายแก่ตนเองและองค์กรได้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556: 29) กล่าวว่า การทำงานของคนเรานั้นไม่เพียงแต่จะขึ้นอยู่กับความสามารถ (Ability) เท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับ “แรงจูงใจ” (Motivation) ด้วย โดยอ้างถึงคำพูดของโทมัส เอดิสัน ที่ได้เน้นย้ำความเชื่อของเขาในเรื่องความสำคัญของความขยันขันแข็งเพื่อประสบความสำเร็จ โดยเขากล่าวว่า “ความฉลาดหลักแหลมนั้นได้จากคำแนะนำเพียง 1 เปอร์เซ็นต์ แต่จากการทุ่มเททำงาน 99 เปอร์เซ็นต์” ความจริงก็คือบางคนขยันทำงานมากกว่าหรือมีความพยายามมากกว่าคนอื่น ๆ

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจซึ่งประกอบด้วยปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกตัวบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคคล โดยปัจจัยในตัวบุคคลจะมีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวแตกต่างกันไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันไปและมีผลต่อการทำงานและการเลือกงานของบุคคล ได้แก่ ความ

ต้องการ การรับรู้ การเรียนรู้ แรงจูงใจ เจตคติ และบุคลิกภาพ ส่วนปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ อิทธิพลทางครอบครัว สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยส่วนมากเกิดจากความ ต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และแรงจูงใจของตัวบุคคล ทั้งนี้ก็เพื่อเลือกสิ่งที่ดีที่สุดในการปฏิบัติ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตนเองต้องการและพึงพอใจ

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของบุคคล ซึ่งมีนักวิชาการ กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจ ประเภทของแรงจูงใจ รวมทั้งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ไว้ดังต่อไปนี้

### 2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

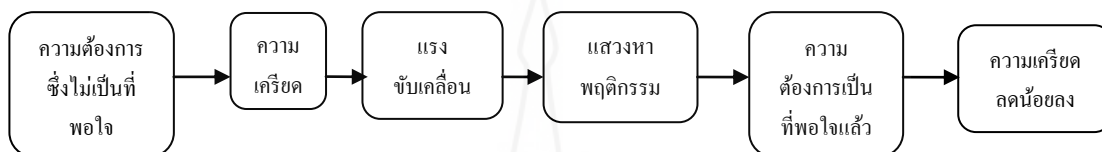
ตุลา มหาพสุชานนท์ (2554: 244) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ พลังหรือ แรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลหรืออินทรีย์ ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่ สนองต่อความต้องการของตน นั่นคือความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drives) และรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ (Incentives) รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษา พฤติกรรมเหล่านั้นไว้ แต่ละบุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละ สถานการณ์ที่แตกต่างกันไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้จะเป็นผลมาจากลักษณะของบุคคล บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมขององค์กร ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ตัวแบบกระบวนการแรงจูงใจ

จากภาพที่ 2.2 ความต้องการจะเป็นพื้นฐานที่กระตุ้นหรือเป็นแรงขับให้มนุษย์ แสดงพฤติกรรมเพื่อรางวัลอันเป็นการตอบสนองต่อความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์ ซึ่งผลของการ ได้รับรางวัลมี 2 ชนิด คือ พอใจหรือผิดหวัง หากได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะเกิดความพอใจและ เริ่มต้นความต้องการสิ่งใหม่ต่อไป แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะเกิดความรู้สึกผิดหวัง และพยายามหาหนทางที่จะนำไปสู่การตอบสนองด้วยวิธีการอื่นต่อไป

ริงสตรัค ประเสริฐศรี (2556: 29) ให้คำจำกัดความไว้ว่า แรงจูงใจ คือความตั้งใจของบุคคลที่จะทำบางสิ่งบางอย่างและมีเงื่อนไข กล่าวคือความสามารถในการกระทำเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในความจำเป็นต้องการ (Need) ของบุคคลนั้น คำว่า “ความจำเป็นต้องการ” (Need) หมายถึง สิ่งขาดแคลนทางร่างกายหรือจิตใจซึ่งทำให้ผลที่จะเกิดขึ้นเป็นความพึงพอใจได้ ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 กระบวนการแรงจูงใจ

ความต้องการซึ่งไม่เป็นที่พอใจ (1) สร้างความเครียด (2) ซึ่งไปกระตุ้นแรงขับเคลื่อนต่าง ๆ ภายในของบุคคล (3) แรงขับเคลื่อนเหล่านี้จะแสวงหาเป้าหมายเฉพาะ (4) ซึ่งถ้าเข้าถึงเป้าหมายก็จะพอใจในความต้องการ (5) แล้วก็จะไปสู่การลดน้อยลงของความเครียด (6)

Robbins (2003 อ้างถึงใน สุพานิ สฤกษ์วานิช 2552: 193) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้น หรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น ไม่ย่อท้อ และอย่างมีทิศทาง เพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางของการกระทำบางสิ่งบางอย่าง อย่างสมัครใจ เต็มใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยเป็นความเต็มใจที่จะทำ รวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการนั้น

Riggio (2009: 183) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันที่มีพลังงานในการกระตุ้นหรือทำให้บุคคลที่จะปฏิบัติหน้าที่ จะนำไปสู่พฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง และคำนวณพฤติกรรมในการพยายามเข้าถึงเป้าหมายเหล่านั้น

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้บุคคลบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามที่ต้องการ

## 2.2 ประเภทของแรงจูงใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550: 168) กล่าวไว้ว่าประเภทของแรงจูงใจแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจปฐมภูมิหรือแรงขับปฐมภูมิ (primary motives หรือ primary drives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความรู้สึกทางเพศ ความอยาก รู้อยากเห็น ความกลัว ความรัก เป็นต้น ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการหรือสภาวะภายในร่างกาย ซึ่งจะไปกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติในสิ่งที่ร่างกายต้องการ

2. แรงจูงใจทุติยภูมิหรือแรงขับทุติยภูมิ (secondary motives หรือ secondary drives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการรับรู้ทางกิจกรรม หรือแรงจูงใจทางสังคม (Social motives) เช่น ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการมีฐานะ ความต้องการตำแหน่งหน้าที่การงาน ความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการการยอมรับ ความต้องการมีเกียรติยศ เป็นต้น

วิเชียร วิทษุฒ (2547: 152) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากแรงจูงใจซึ่งประกอบด้วย 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Motive Intrinsic) หมายถึง แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งที่หนึ่งซึ่งมีอยู่ในตัวบุคคล เกิดขึ้นมาเองจากความต้องการทางกายและเป็นผลกระทบมาจากสิ่งแวดล้อมหรือสังคมภายนอก แรงจูงใจแบบนี้จะแตกต่างกันไปตามลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเราอาจจะเรียกอีกอย่างว่าแรงจูงใจส่วนบุคคลโดยเฉพาะ ได้แก่ ความทะเยอทะยาน ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ ความคาดหวังของแต่ละบุคคล

2. แรงจูงใจภายนอก (Motive Extrinsic) หมายถึง แรงจูงใจภายนอกเกิดจากสิ่งเร้าภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นตัวคอยกระตุ้น รวมทั้งการถูกหล่อหลอมจากวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ และค่านิยมของสังคม ได้แก่ อำนาจ เกียรติยศ ความต้องการความรัก ความต้องการนับถือยกย่องจากสังคม ความสำเร็จ การแข่งขัน สภาพและบรรยากาศของการทำงาน

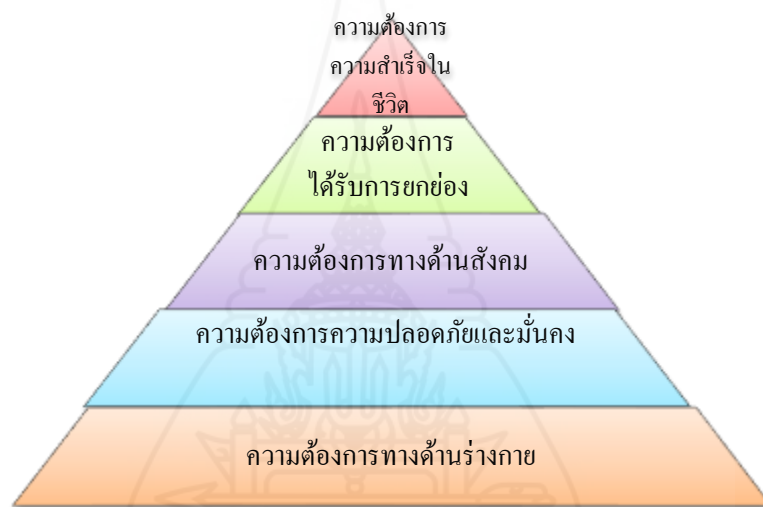
จากแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แรงจูงใจภายในซึ่งเกิดจากความต้องการทางกาย เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ ความคาดหวังของแต่ละบุคคล เป็นต้น ส่วนแรงจูงใจภายนอก เกิดจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น อำนาจ ความต้องการนับถือยกย่องจากสังคม ความสำเร็จ เป็นต้น

### 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ โดยมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โดยอ้างอิงถึงทฤษฎีความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ทฤษฎี ERG ของเคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) และทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg Theory)

### 2.3.1 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

ราณี อธิชัยกุล (2553 : 7-13) กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ว่า อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้ตั้งทฤษฎีแรงจูงใจ (Maslow's general theory of human motivation) ซึ่งเป็นที่ได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่หลาย กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นความต้องการ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนั้นความต้องการในระดับสูงขึ้นไปจะเข้ามาแทนที่ โดยมาสโลว์ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 5 ชั้น ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ทั้ง 5 ประการของมาสโลว์

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (The Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม อากาศ การพักผ่อน เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการระดับต่ำที่สุด

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (The Safety Needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยจากอันตราย ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในงาน ตลอดจนความปลอดภัยจากความวิตกกังวลที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงาน

ขั้นที่ 3 ความต้องการการยอมรับจากสังคมหรือความต้องการความรัก (Social or Belongingness Needs) เป็นความต้องการทางสังคมหรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความต้องการมิตรภาพและความรัก และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือที่ทำงาน

ขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่ตอบสนองความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือและได้รับการยกย่องสรรเสริญ มีชื่อเสียง เกียรติยศ โดยการสร้างผลสำเร็จของงานให้เกิดคุณค่าและชื่อเสียง

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการใช้ความพยายาม ทักษะ และศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ในตนเองให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือเป็นสิ่งที่คาดหวัง ความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการสูงสุดที่มนุษย์คาดหวังและอาจเป็นไปได้ยาก

มาสโลว์กล่าวว่า ความต้องการระดับหนึ่งของบุคคลควรได้รับการตอบสนองก่อน และเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้น ๆ ก็จะไม่จูงใจบุคคลให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการต่อไป จึงจำเป็นต้องจูงใจด้วยการตอบสนองความต้องการในระดับสูงกว่าขึ้นไป ดังนั้น การนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในการทำงานทั้งในหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน ซึ่งผู้บริหารควรตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้ถูกระดับ โดยพิจารณาว่าบุคคลใดมีความต้องการอยู่ในระดับใด

จะเห็นได้ว่า การศึกษาของ มาสโลว์ ช่วยให้องค์กรหรือหน่วยงานทราบว่าพนักงานไม่ได้ต้องการค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่ต้องเข้าใจว่าพนักงานมีความต้องการอะไร และต้องหาทางตอบสนองความต้องการนั้นเมื่อพนักงานตั้งใจทำงานจนสำเร็จ

### 2.3.2 ทฤษฎี ERG ของ เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์

ราณี อิศัยกุล (2553 : 7-17) กล่าวถึง นักจิตวิทยา เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ที่เรียกว่า ทฤษฎี อี อาร์ จี (E R G Theory) ในช่วงปลาย ค.ศ. 1960 โดยพัฒนาแนวคิดมาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ แต่แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นเพียง 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการมีชีวิต (Existence Needs) ได้แก่ ความต้องการทางกายและวัตถุ เพื่อให้มีชีวิตอยู่ เช่น อาหาร น้ำ รวมทั้งเงินเดือน ประโยชน์และบริการ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นต้น

2. ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs) ได้แก่ ความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อน กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ เป็นต้น โดยการที่บุคคลจะตอบสนองความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึกกับผู้อื่น รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น



3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จหรือผลงานที่มีประสิทธิภาพให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่องนับถือ

จะเห็นได้ว่า ทฤษฎี ERG มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ กล่าวคือ

1. ความต้องการมีชีวิต เปรียบได้กับความต้องการทางกายและความมั่นคงปลอดภัยของมาสโลว์ ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น คล้ายคลึงกับความต้องการสังคม และความต้องการเจริญก้าวหน้า เหมือนกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จในชีวิตของมาสโลว์

2. ทฤษฎี ERG นำเสนอ “หลักการความพึงพอใจและความก้าวหน้า” ที่มีแนวคิดคล้ายคลึงกับแนวคิดของมาสโลว์ กล่าวคือ การที่มนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งแล้วจะผลักดันให้เกิดความต้องการระดับที่สูงขึ้นไป

นอกจากความคล้ายคลึงกันของทฤษฎีของมาสโลว์แล้ว ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ มีประเด็นที่แตกต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ ดังนี้

1. มนุษย์อาจมีความต้องการมากกว่าหนึ่งประเภท ในช่วงเวลาเดียวกัน และความต้องการขั้นต่ำไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองครบถ้วนก่อนความต้องการที่แตกต่าง

2. ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ มีความยืดหยุ่นมากกว่าทฤษฎีของมาสโลว์ เพราะให้ความสำคัญต่อความแตกต่างของบุคคลที่อาจทำให้เกิดความต้องการที่แตกต่าง

3. อัลเดอร์เฟอร์ เสนอแนะหลักการที่เรียกว่า หลักการความกดดันและถดถอย (Frustration-Regression Principle) หมายถึง การที่มนุษย์ประสบความสำเร็จในความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการระดับที่สูงขึ้นไป จึงเกิดความกดดันอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งเกิดความท้อถอยและต้องหยุดความต้องการนั้นลง และถอยหลังกลับมาอยู่ในความต้องการระดับที่ต่ำกว่า

### 2.3.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

ริงสตรัค ประเสริฐศรี (2556: 32-33) กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของนักจิตวิทยาชื่อ Frederick Herzberg ว่า ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าความสัมพันธ์ของคนเราซึ่งมีต่องานเป็นเรื่องธรรมดา และทัศนคติของคนเราก็สามารถที่จะกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่องานได้ ดังภาพที่ 2.5

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ซึ่งมีผลกระทบต่อความไม่พึงพอใจในงาน	ปัจจัยตัวจูงใจ (Motivator factors) ซึ่งมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ลักษณะของการบังคับบัญชา</li> <li>● ค่าจ้าง</li> <li>● นโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน</li> <li>● สภาพการทำงาน</li> <li>● ความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ</li> <li>● ความมั่นคงในงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง</li> <li>● โอกาสในความเจริญเติบโตทางส่วนตัว</li> <li>● การยกย่อง</li> <li>● ความรับผิดชอบ</li> <li>● ความสำเร็จ</li> </ul>
สูง    ความไม่พึงพอใจในงาน	0    ความพึงพอใจในงาน    สูง

ภาพที่ 2.5 แผนภาพแสดงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

กนกพร สุโพภาค (2553: 10-12) ได้อธิบายถึงแนวความคิดของ Herzberg ว่าได้ศึกษาถึงเรื่องของการจูงใจ เสนอว่าปัจจัยสองอย่างที่มีผลต่อการจูงใจพนักงานให้ทำงาน และทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในงานนั้น มีอยู่ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานซึ่งเกิดจากความรูสึกภายในของบุคคล และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยทางกายภาพและสิ่งแวดล้อม จะเห็นได้ว่าปัจจัยทั้งสองจะช่วยสนับสนุนให้คนทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ

1. ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องหรือมีผลต่อพนักงานหรือบุคลากรในองค์การให้อยากทำงานและทำให้เกิดความพอใจในงาน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับความสำคัญ หรือความรู้สึกได้รับการยอมรับจากคนอื่น (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน



1.3 ความรับผิดชอบในงานที่ทำ (Responsibility) หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบในงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.4 ความน่าสนใจของงานหรือลักษณะของงาน (Task Interest) หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ด้วยตนเองโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.5 โอกาสก้าวหน้าหรือการเจริญเติบโตในการทำงาน (Growth) หมายถึงการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคล การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มหรือการฝึกอบรม

2. ปัจจัยจำเป็นหรือปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน ได้แก่

2.1 เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and Benefits) หมายถึงเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถในการบังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.3 สภาพการทำงาน (Work Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้

2.4 สถานภาพในการทำงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี รวมถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่

2.5 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.6 ความสัมพันธ์กับลูกน้องหรือผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา (Relations) หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.7 นโยบายต่าง ๆ ในการทำงาน (Policy) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

ดังนั้นในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องหยั่งรู้ให้ได้ว่า ความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรคืออะไรบ้าง และสร้างบรรยากาศหรือกำหนดเป้าหมายของการทำงานให้สอดคล้องตรงกันกับความต้องการ ก็จะสามารเป็นแนวทางในการผลักดันให้เกิดการทำงานไปในทิศทางที่องค์กรต้องการได้

### 3. แนวคิดของการทำงานราชการในกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

#### 3.1 สิ่งที่ต้องรู้เกี่ยวกับการเข้ารับราชการ

การเข้ารับราชการ กล่าวคือ อาชีพ “ข้าราชการ” เป็นอีกอาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญต่อประเทศเป็นอย่างมาก เพราะระบบราชการเป็นตัวจักรที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนประเทศ ขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลให้บังเกิดผลสำเร็จ นำพาประเทศชาติและสังคมไปสู่ความเจริญและสงบสุข สามารถยืนอยู่บนเวทีโลกได้อย่างสง่าผ่าเผย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2556)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือเรียกโดยย่อว่า สำนักงาน ก.พ. เป็นองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน ภายใต้ระบบคุณธรรมทำหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีคุณภาพชีวิต และการทำงานที่ดี และพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนในราชการให้เป็นกลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้นักศึกษาจบใหม่หรือผู้ที่สนใจ สามารถเข้าไปศึกษาหรือค้นหารายละเอียดเกี่ยวกับการรับสมัครเข้ารับราชการ ที่เว็บไซต์ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) <http://www.ocsc.go.th> หรือ <http://job.ocsc.go.th> ซึ่งมีหลักเกณฑ์การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ ดังนี้ (สำนักงาน ก.พ. 2556)

1. หลักเกณฑ์การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการดำเนินการ โดยยึดหลักได้แก่

1.1 ความเป็นธรรมและเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลผู้มีความสมบัติอย่างเท่าเทียมกัน

1.2 ความได้มาตรฐานด้านเทคนิคและวิธีการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดีมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่ง

1.3 ความสะดวก รวดเร็ว และประหยัด

1.4 บุคคลมีโอกาสมองาน และหน่วยงานมีโอกาสมองบุคคล

2. คุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับราชการ โดยทั่วไปแล้วผู้ที่เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนนอกจากจะมีคุณสมบัติทั่วไปไปตามมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 แล้ว ยังจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

3. วิธีการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ เพื่อบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งระดับบรรจุนั้น อาจดำเนินการด้วยวิธีต่าง ๆ ดังนี้

3.1 การสอบแข่งขัน ซึ่งอาจรับสมัครจากบุคคลทั่วไปหรือรับสมัครเฉพาะผู้ผ่านการกลั่นกรองเบื้องต้นแล้ว

3.2 การคัดเลือก ดำเนินการในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน เช่น กรณีคุณสมบัติที่หาผู้สำเร็จการศึกษาได้ยาก หรือได้รับทุนรัฐบาล เป็นต้น

4. หน่วยงานดำเนินการ ได้แก่ สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) และส่วนราชการ เป็นผู้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชา และระดับ ที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และเป็นผู้สอบผ่านภาค ก. ของ ก.พ. ในระดับนั้น ๆ แล้ว สำหรับผู้ได้รับปริญญาเอกและมีวุฒิการศึกษา ที่ ก.พ. กำหนดเป็นวุฒิคัดเลือก ส่วนราชการจะเป็นผู้คัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ โดยส่วนราชการจะเปิดรับสมัครจากผู้มีวุฒิดังกล่าว

จากข้อมูลของสำนักงาน ก.พ. สามารถสรุปได้ว่าการสรรหาจะเป็นกระบวนการแรกในการที่จะทำให้ได้มาซึ่งบุคลากรตามความต้องการขององค์กร โดยเป็นการแสวงหาบุคคลที่องค์กรคาดว่ามีความสอดคล้องตรงตามต้องการจากแหล่งต่าง ๆ ให้ได้จำนวนที่เหมาะสมตามนโยบาย และตามที่องค์กรเห็นว่าเหมาะสมสำหรับให้องค์กรได้พิจารณาเลือกในกระบวนการคัดเลือก ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการสรรหา เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงกับความต้องการขององค์กรมากที่สุดเข้ามาสู่องค์กร ทั้งนี้ส่วนใหญ่จะเรียกกระบวนการทั้งสองรวมเข้าด้วยกันว่า กระบวนการสรรหาและคัดเลือก ซึ่งปัจจุบันสำนักงาน ก.พ. ได้มีการพัฒนาและจัดทำแนวคิดใหม่ในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลในภาคราชการ ดังนี้

- 1) ให้ราชการเป็น Employer of choice
- 2) เน้นการสรรหาเชิงรุก
- 3) ใช้เทคโนโลยีในการสอบมากขึ้น
- 4) การสรรหา และการเลือกสรรต้องยืดหยุ่น คล่องตัวภายใต้ระบบคุณธรรม

### 3.2 ความเป็นมาของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

การปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2545 เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2545 ได้มีการแยกตัวจากกรมทรัพยากรธรณี สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม ออกมาตั้งเป็นกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและ

การเหมืองแร่ (กพร.) (Department of Primary Industries and Mines - DPIM) เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม หรือมีชื่อเรียกสั้น ๆ ว่า "กรมเหมืองแร่" และตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2551 ลงวันที่ 18 มกราคม 2551 ได้กำหนดให้กรม มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาอุตสาหกรรมพื้นฐาน อุตสาหกรรมเหมืองแร่ และระบบโลจิสติกส์อุตสาหกรรม โดยการกำกับ ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการประกอบกิจการเหมืองแร่ โลหกรรม อุตสาหกรรมพื้นฐาน และโลจิสติกส์อุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตและการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรม รักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของประชาชน

ปัจจุบันกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลควบคู่กับการบริหารจัดการ และการบริหารเงินและทรัพย์สินของหน่วยงาน การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ โดยมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (พ.ศ. 2554 – 2557) เปิดโอกาสให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนักวิชาการเข้ามามีส่วนร่วมเสนอข้อคิดเห็นตามหลักการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อให้เป็นแนวทางและเครื่องมือในการบริหารจัดการ การดำเนินงานของกรม ตลอดจนผลักดันการพัฒนาอุตสาหกรรมแร่และอุตสาหกรรมพื้นฐานของประเทศต่อไป ประกอบกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นำไปสู่การปฏิบัติและการติดตามผล โดยการกำหนดมิวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ดังนี้ (กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ แผนยุทธศาสตร์กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่, 2557 : 1-58)

**วิสัยทัศน์ (Vision)** เป็นองค์หลักในการบริหารจัดการอุตสาหกรรมแร่ อุตสาหกรรมพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์อุตสาหกรรม ให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพ ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

#### **พันธกิจ (Mission)**

1. เสนอแนะนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการอุตสาหกรรมแร่ อุตสาหกรรมพื้นฐาน และโลจิสติกส์อุตสาหกรรม ให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

2. อนุญาต กำกับดูแล และส่งเสริมการประกอบการอุตสาหกรรมแร่และอุตสาหกรรมพื้นฐาน ให้เป็นไปตามกฎหมาย มีความปลอดภัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

3. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการประกอบการอุตสาหกรรมแร่และอุตสาหกรรมพื้นฐาน ให้มีมาตรฐาน คุณภาพ และประสิทธิภาพ

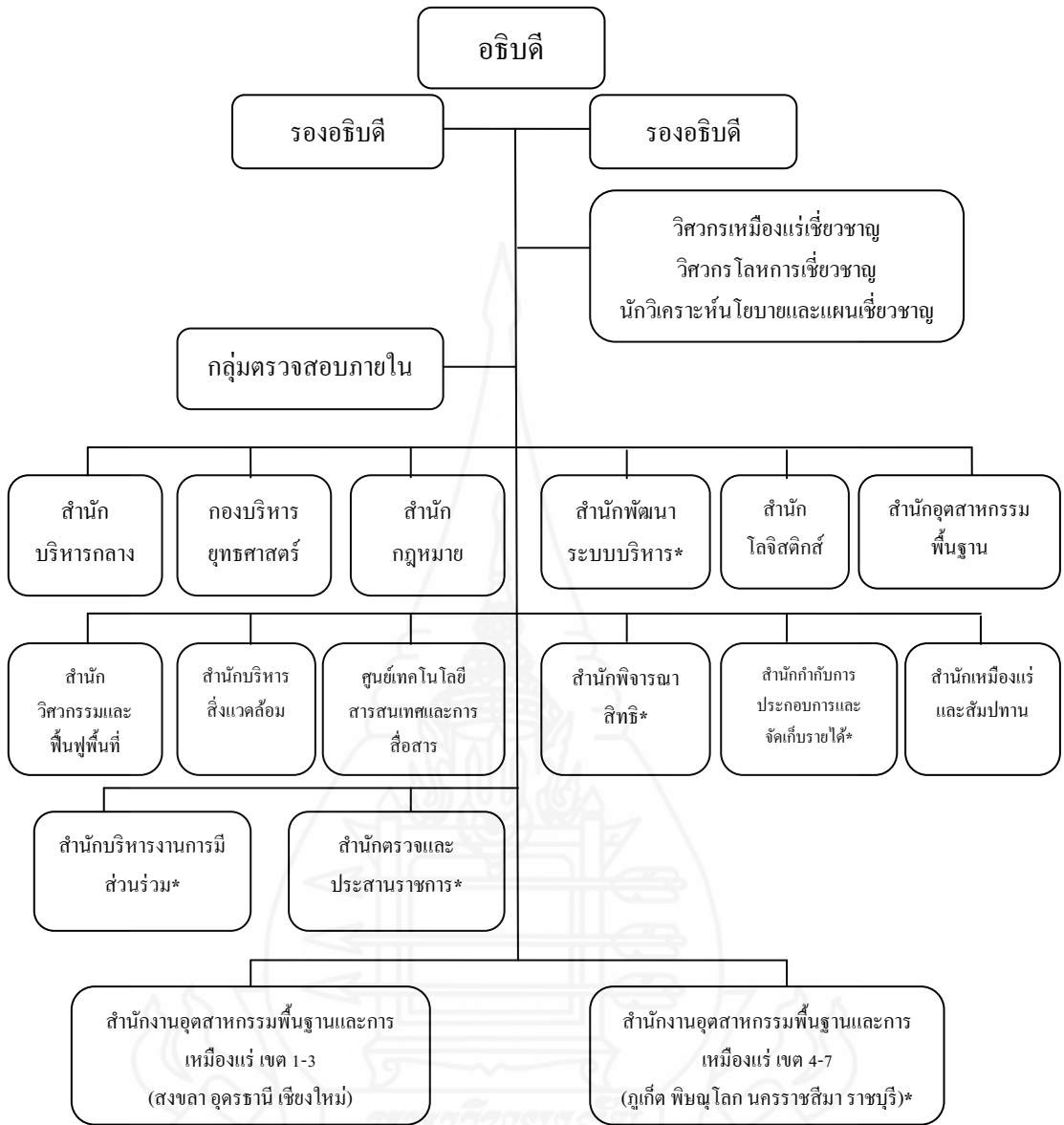
4. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการจัดการโลจิสติกส์อุตสาหกรรม และโซ่อุปทาน เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

5. ส่งเสริมและดำเนินงานวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมแร่ อุตสาหกรรมพื้นฐาน และ โลจิสติกส์อุตสาหกรรม

### 3.3 การแบ่งส่วนราชการของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ได้แบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง และตั้งหน่วยงานในระดับสำนัก หรือเทียบเท่าขึ้นเป็นการภายใน ประกอบด้วย สำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม ดังภาพที่ 2.6





\* หมายถึงหน่วยงานที่ตั้งขึ้นเป็นการภายใน

ภาพที่ 2.6 การแบ่งส่วนราชการของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ได้แบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง และตั้งหน่วยงานในระดับสำนัก หรือเทียบเท่าขึ้นเป็นการภายใน จำนวน 16 สำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม มีดังต่อไปนี้

1. สำนักบริหารกลาง มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปของ กรม งานการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ การบริหารงานบุคคล และงานประชาสัมพันธ์ ของกรม
2. กองบริหารยุทธศาสตร์ มีอำนาจหน้าที่ ควบคุม บริหารและบังคับบัญชาในการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนายุทธศาสตร์ของกรมให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ กระทรวง เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเชื่อมโยงและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระดับ ต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผล จัดทำแผนงาน งบประมาณ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติราชการ
3. สำนักกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยแร่ กฎหมายว่า ด้วยพิกัดอัตราค่าภาคหลวงแร่ การควบคุมแร่ดิบและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรมและ สัญญาต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนากฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม
4. สำนักโลจิสติกส์ มีอำนาจหน้าที่ เสนอแนะนโยบาย แนวทาง และมาตรการใน การพัฒนาระบบโลจิสติกส์อุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศ ศึกษาและวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการโลจิสติกส์ที่ เชื่อมโยงตลอดโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมสาขาเป้าหมาย ส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการและ บุคลากรในภาคอุตสาหกรรมให้สามารถประยุกต์ใช้เทคนิคการบริหารจัดการ โลจิสติกส์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นศูนย์กลางข้อมูลโลจิสติกส์อุตสาหกรรมที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย
5. สำนักอุตสาหกรรมพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาต กำกับ และดูแลการประกอบกิจการแร่ และโลหกรรมตามกฎหมายว่าด้วยแร่ที่อยู่ในความ รับผิดชอบของกรม รวมทั้งส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากแร่พลอยได้ วิเคราะห์สถานการณ์เศรษฐกิจ เพื่อเสนอแนะนโยบายและมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมพื้นฐาน ตรวจสอบ วิเคราะห์แร่ โลหะ และตัวอย่างสิ่งแวดล้อม รวมทั้งทดสอบคุณภาพของวัตถุดิบด้านแร่และโลหะ
6. สำนักวิศวกรรมและฟื้นฟูพื้นที่ มีอำนาจหน้าที่ วิจัย ออกแบบ และกำหนด มาตรฐานการฟื้นฟูพื้นที่ที่ใช้ทำเหมืองแร่แล้ว ส่งเสริมและสนับสนุนการฟื้นฟูพื้นที่ที่ใช้ทำเหมือง แร่และอุตสาหกรรมพื้นฐานให้สามารถดำเนินการได้ต่อไปตามหลักวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม ดำเนินการรังวัดค่าของตามกฎหมายว่าด้วยแร่และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้คำปรึกษาและ บริการทางด้านวิศวกรรมในการฟื้นฟูสภาพพื้นที่ที่ใช้ทำเหมืองแร่และอุตสาหกรรมพื้นฐาน



7. สำนักบริหารสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่ เสนอแนะนโยบาย มาตรการ และแผนการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ได้รับผลกระทบจากการทำเหมืองแร่และอุตสาหกรรมพื้นฐาน กำกับ ดูแล ตรวจสอบ และประเมินผลการป้องกันและแก้ไขผลกระทบสิ่งแวดล้อม การฟื้นฟูคุณภาพสิ่งแวดล้อม รวมทั้งส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ได้รับผลกระทบจากการทำเหมืองแร่และอุตสาหกรรมพื้นฐาน

8. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ วางแผน เสนอแนะนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารภายในกรมให้สอดคล้องกับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศ ออกแบบและดูแลระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเสถียรภาพและความปลอดภัย รวมทั้งพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ และองค์ความรู้ด้านสารสนเทศให้แก่บุคลากรของกรม

9. สำนักเหมืองแร่และสัมปทาน มีอำนาจหน้าที่ วิจัย พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเหมืองแร่ ทางด้านธรณีวิทยาเหมืองแร่ วิศวกรรมเหมืองแร่ และวิศวกรรมความปลอดภัย รวมทั้งยกระดับมาตรฐานการประกอบกิจการเหมืองแร่ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน พัฒนามาตรฐานสถานประกอบการให้เป็นไปตามหลักวิชาการด้านวิศวกรรมเหมืองแร่ ความปลอดภัย และการป้องกันผลกระทบสิ่งแวดล้อม

10. สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ เขต 1-7 มีอำนาจหน้าที่ เสนอแนะยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเหมืองแร่ อุตสาหกรรมพื้นฐาน และการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ในพื้นที่รับผิดชอบ รวมทั้งการตรวจสอบ กำกับ ดูแล การประกอบการพิจารณาคำขออนุญาตต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำเหมืองแร่ การแต่งแร่ การประกอบโลหกรรม และการประกอบกิจการโรงงานตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม

11. กลุ่มตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการเงินการคลัง การบริหาร การปฏิบัติงานและการดำเนินงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ รวมทั้งการให้บริการปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน

12. สำนักพัฒนาระบบบริหาร มีอำนาจหน้าที่ จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของกรมและกลุ่มภารกิจ (RBM) การเจรจาข้อตกลงและประเมินผลเพื่อการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับกรม ติดตามและประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับกลุ่มภารกิจและระดับกรมไปสู่ระดับหน่วยงานและบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาระบบราชการ

การสร้างคุณภาพมาตรฐานในองค์กร รวมทั้งส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหาร การเปลี่ยนแปลง การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร

13. สำนักพิจารณาสิทธิ มีอำนาจหน้าที่ พิจารณาตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับการขออนุญาตสำรวจแร่ ประทานบัตรทำเหมืองแร่ การขออนุญาตต่อเนื่องหลังจากได้รับประทาน บัตร การขออนุญาตประกอบธุรกิจแร่ การขออนุญาตนำเข้าและส่งออกตามพระราชบัญญัติแร่ พ.ศ. 2510 การขออนุญาตประกอบกิจการโรงงาน โม่ บด หรือย่อยหิน การสูบน้ำเกลือใต้ดินตาม พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 ควบคุมสัมปทานและผู้รับสัมปทาน รวมทั้งเป็นศูนย์กลาง รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประทานบัตร อาชญาบัตรและใบอนุญาตต่าง ๆ ตลอดจนการประสานกับ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดทั่วประเทศเกี่ยวกับการพิจารณาอนุญาตต่าง ๆ

14. สำนักกำกับการประกอบการและจัดเก็บรายได้ มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินงาน เสนอแนะยุทธศาสตร์ นโยบายด้านกำกับดูแล และมาตรการในการกำกับดูแลการทำเหมืองแร่ ตามพระราชบัญญัติแร่ พ.ศ. 2510 และกิจการที่เกี่ยวข้องกับการทำเหมือง โรงโม่หิน ตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 วางระบบการจัดเก็บรายได้ในความรับผิดชอบทั้งหมดของ กรม รวมทั้งกำกับดูแลการประกอบกิจการเหมืองแร่ การประกอบกิจการ โรงงาน โม่ บด หรือย่อย หิน ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

15. สำนักบริหารงานการมีส่วนร่วม มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินกิจกรรมการมีส่วนร่วม มวลชนสัมพันธ์และรับฟังความคิดเห็นของ ประชาชน ชุมชนหรือสาธารณะในภารกิจที่อยู่ในความ รับผิดชอบของกรม ป้องกันปราบปราม สืบสวนสอบสวน รวมทั้งตรวจสอบ วินิจฉัย หาข้อยุติ และ แก้ไขเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการกระทำผิดตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม

16. สำนักตรวจและประสานราชการ มีอำนาจหน้าที่ ติดตามการดำเนินงานของ สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต เพื่อให้มีการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายการปฏิบัติงานของกรม ประสานงานกับฝ่ายอุตสาหกรรมพื้นฐานและ การเหมืองแร่ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของกรม ตลอดจนให้ คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค เพื่อขจัดปัญหา อุปสรรค และ ข้อผิดพลาดต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการขาดความชำนาญ ความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงาน

#### 3.4 การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

ปัจจุบันระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและ การเหมืองแร่ มีบุคลากรทั้งหมด 4 ประเภท คือ 1) ข้าราชการ 2) พนักงานราชการ 3) ลูกจ้างประจำ (งบประมาณแผ่นดิน) และ 4) ลูกจ้างชั่วคราว (งบประมาณแผ่นดิน) มีการดำเนินงานและ

การบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล : 2556)

1. วางแผนอัตรากำลังและจัดทำระบบบริหารงานบุคคล
2. จัดทำและรักษาทะเบียนประวัติของข้าราชการและลูกจ้างตลอดจนพิจารณาความดีความชอบ บำเหน็จบำนาญ และการเกษียณอายุราชการ
3. วางแผนพัฒนาบุคคลเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และจัดฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน

4. จัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้าง

ทั้งนี้ บุคลากรแต่ละประเภท มีลักษณะแตกต่างกัน ดังนี้

1. ข้าราชการ ข้าราชการพลเรือนสามัญแบ่งเป็น 4 ประเภท คือ
    - 1.1 ประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการ หรือรองหัวหน้าส่วนราชการ มี 2 ระดับ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับต้น
    - 1.2 ประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม เช่น ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักมี 2 กลุ่ม คือ ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง และประเภทอำนวยการเฉพาะด้านระดับสูง
    - 1.3 ประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ในทางวิชาการ ซึ่ง ก.พ. กำหนดว่าต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ มี 4 ระดับ คือ ตำแหน่งนักวิชาการระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ
    - 1.4 ประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งซึ่งมิใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการ แต่เป็นตำแหน่งในฐานะผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเน้นการใช้ทักษะฝีมือในการปฏิบัติงาน โดยมีการจำแนกตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงานเป็นหลัก มี 3 ระดับ คือ ตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส
- เงินเดือน ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดิน โดยมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง การประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามบทเฉพาะกาลของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. 2551

เงินประจำตำแหน่ง ใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง  
ประเภทวิชาการ และประเภทบริหาร โดยจ่ายจากงบประมาณแผ่นดิน

การประเมิน ทดลองทำหน้าที่เป็นเวลา 6 เดือน เมื่อพ้นการทดลองทำหน้าที่แล้ว  
ทำหน้าที่ต่อไปจนเกษียณอายุราชการ แต่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ 2 รอบ รอบละ 6  
เดือน รอบที่ 1 วัดผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม รอบที่ 2 วัดผลการ  
ปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ตามการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล  
การปฏิบัติงาน ที่ ก.พ. กำหนด

## 2. พนักงานราชการ ประเภทของพนักงานราชการ มี 2 ประเภท คือ

2.1 พนักงานราชการทั่วไป ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะ  
เป็นงานประจำทั่วไป ประกอบด้วย 5 กลุ่ม คือ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหาร  
ทั่วไป กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ

2.2 พนักงานราชการพิเศษ ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะที่  
ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษ ปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นเฉพาะ  
เรื่องของส่วนราชการ มี 1 กลุ่ม คือ กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ

ระบบเงินเดือน ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดิน โดยมีการเลื่อนขั้น  
เงินเดือน ปีละ 2 ครั้ง การประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือนพนักงานราชการ โดยให้  
เป็นไปตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามประกาศคณะกรรมการบริหาร  
พนักงานราชการ เรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

การประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานราชการมีการ  
ประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ 2 รอบ รอบละ 6 เดือน รอบที่ 1 วัดผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1  
ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม รอบที่ 2 วัดผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ตาม  
ประกาศ คพร. เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

## 3. ลูกจ้างประจำ ประเภทของลูกจ้างประจำ แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ

3.1 กลุ่มงานบริการพื้นฐาน

3.2 กลุ่มงานสนับสนุน

3.3 กลุ่มงานช่าง

3.4 กลุ่มงานเทคนิคพิเศษ

ระบบค่าจ้าง ได้รับค่าจ้างจากงบประมาณแผ่นดิน โดยมีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ปี  
ละ 2 ครั้ง การประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือนพนักงานราชการ โดยให้เป็นไปตาม

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว21 ลงวันที่ 16 มิถุนายน 2553 เรื่องการบริหารอัตรากำลัง ลูกจ้างประจำ

การประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ 2 รอบ รอบละ 6 เดือน รอบที่ 1 วัดผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม รอบที่ 2 วัดผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน

4. ลูกจ้างชั่วคราว ประเภทของลูกจ้างชั่วคราว เป็นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ทำงาน ลักษณะชั่วคราว และ/หรือมีกำหนดเวลาจ้างคราวละไม่เกินหนึ่งปี และได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน

ระบบค่าจ้าง ได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน

การประเมิน ทดลองทำหน้าที่เป็นเวลา 6 เดือน และเมื่อผ่านการทดลองทำหน้าที่ จะมีการทำสัญญาจ้าง แต่มีการประเมินผลการทำงานปีละ 1 รอบ วัดผลการทำงานในเดือนกันยายน ณ วันที่ 29 มกราคม 2557 กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ มีบุคลากรทั้งสิ้น 668 คน แบ่งเป็น ข้าราชการ 418 คน (บริหาร 2 คน อำนวยการ 10 คน วิชาการ 271 คน และทั่วไป 135 คน) พนักงานราชการ 75 คน ลูกจ้างประจำ 157 คน และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน 18 คน (กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง 2557)

สำหรับสวัสดิการของบุคลากร กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ จัดสวัสดิการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการพ.ศ. 2547 โดยกำหนดให้เป็นหน้าที่ของหัวหน้าส่วนราชการในการริเริ่ม ดำเนินการ และสนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องตามสภาพการณ์ในปัจจุบันและในอนาคต และบุคลากรกรมมีสิทธิที่จะได้รับสวัสดิการตามที่กำหนด การจัดสวัสดิการภายในกรม มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน (เศรษฐกิจ สุขภาพกายและใจ สิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน)
3. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

4. เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานดีเป็นผลสืบเนื่องจาก

ข้อ 1-3

การจัดสวัสดิการภายในกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ซึ่งเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการพ.ศ. 2547 ได้แก่ สหกรณ์ ออมทรัพย์ การให้กู้เงิน การเคหะสงเคราะห์ การฌาปนกิจสงเคราะห์ การกีฬาและนันทนาการ



การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการ การสงเคราะห์ข้าราชการในด้านอื่นๆ เช่น เงินช่วยค่าเครื่องแต่งกาย เงินทุนการศึกษา เงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัย เป็นต้น และกิจกรรมหรือสวัสดิการภายในส่วนราชการประเภทอื่นตามที่คณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการเห็นสมควร

นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการกรม รายได้ของกองทุนสวัสดิการกรม ได้แก่ เงินค่าธรรมเนียมนสมาชิก เงินรายรับจากการจัดกิจกรรม เงินกู้จากสวัสดิการภายในส่วนราชการ (ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการกำหนด) เงินบริจาคเพื่อการจัดสวัสดิการภายใน เงินอุดหนุนหรือรายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้ ดอกผลของเงินรายได้ และรายได้อื่น ๆ ส่วนรายจ่ายของสวัสดิการกรม จะเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อนำไปจัดกิจกรรมหรือกิจการสวัสดิการเพื่อสมาชิก สวัสดิการและรายจ่ายทั้งหมดจะต้องเป็นไปตามที่ทางคณะกรรมการสวัสดิการของส่วนราชการอนุมัติ ซึ่งอาจอนุมัติเป็นค่าใช้จ่ายตามโครงการหรืออนุมัติในหลักการ สำหรับค่าใช้จ่ายประจำหรือขออนุมัติค่าใช้จ่ายเป็นรายกรณีแล้วแต่ลักษณะของเรื่องและคณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการของส่วนราชการจะเห็นสมควรอนุมัติ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ มีสวัสดิการภายในส่วนราชการนอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน เงินเพิ่ม และเงินประจำตำแหน่ง ซึ่งปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการพ.ศ. 2547 เช่น จัดให้มีกองทุนสวัสดิการให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ และมีสหกรณ์ออมทรัพย์ของกรม เป็นต้น

## 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 4.1 งานวิจัยในประเทศ

เรวัตร์ ก่อวงศ์กาญจน์ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ระดับความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงาน และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน มีทั้งสิ้น 12 ปัจจัย แบ่งเป็น ปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ทำ ความสำเร็จในงาน ลักษณะการทำงาน การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล และการเปลี่ยนแปลงการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผลตอบแทนการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน นโยบายและการบริหาร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (2) ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวม

อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 บัณฑิตจึงใจและบัณฑิตจ่าจุนมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 3.20 และ 3.11 ตามลำดับ (3) ผลการศึกษาความพึงพอใจในงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลพบว่า ผู้ปฏิบัติงานเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศชาย ผู้ปฏิบัติงานวัยหนุ่มสาวหรือมีอายุนานน้อยมีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้สูงอายุหรือมีอายุนานมาก และผู้ที่เป็นโสดตอบสนองต่อบัณฑิตที่เป็นแรงจูงใจได้ง่าย นอกจากนี้พบว่า ผู้มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความไม่พึงพอใจในงานมากกว่าผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี และข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีตำแหน่งระดับ 3 เป็นคนรุ่นใหม่ที่มาจากราชการคาดหวังให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้รับการพัฒนาและโอกาสก้าวหน้าในสายงานสูง มีระดับความพึงพอใจในงานสูงสุดเมื่อเทียบกับระดับตำแหน่งอื่น ๆ และ (4) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบบัณฑิตจึงใจและบัณฑิตจ่าจุนกับความพึงพอใจในงาน พบว่า องค์ประกอบของบัณฑิตจึงใจและบัณฑิตจ่าจุนทุก ๆ ตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบัณฑิตจึงใจที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน และด้านการได้รับการยอมรับ ส่วนบัณฑิตจ่าจุนที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บัณฑิตที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิตกรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี โดยใช้กรอบแนวคิดด้านบัณฑิตที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษาเมื่อจบการศึกษาระดับปริญญาตรีเกิดจากด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรกจากทุกปัจจัย และจากปัจจัยแรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพแยกตามคณะ เกรดเฉลี่ยสะสม อาชีพผู้ปกครอง และอาชีพที่นักศึกษาเลือก ทำให้ทราบว่าทัศนคติของนักศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากปัจจัยสภาพแวดล้อมของนักศึกษาต่างกัน บางปัจจัยสามารถตอบสนองความต้องการในระดับหนึ่งได้เท่านั้น แต่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการในทุก ๆ ด้านอย่างเพียงพอ ซึ่งเรื่องมาสโลว์ (Maslow) ได้กล่าววามมนุษย์ทุกคนนั้นมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งความต้องการใด ๆ ก็ตามจะไม่มีเป็นต้นเหตุของพฤติกรรมจนกว่าการขาดหายไปในเรื่องนั้น ๆ มีมากขึ้นหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้ ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจอีกต่อไป ดังนั้นความจูงใจจะมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับการตอบสนองของปัจจัยแรงจูงใจในแต่ละด้านว่าจะสามารถตอบสนอง



ความต้องการของมนุษย์มากขึ้นแค่ไหน ซึ่งถ้าหากมนุษย์ยังมีความต้องการไม่เป็นที่สิ้นสุด การสร้างปัจจัยแรงจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการต่อการเลือกอาชีพก็ยังคงเป็นเรื่องที่ต้องการทำการศึกษาต่อไป

ชัตติยะ นุตวัตร (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพของนักเรียนโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โรงเรียนสันติราษฎร์บริหารธุรกิจฯ และโรงเรียนสยามบริหารธุรกิจ ตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ แยกเป็นขั้นที่ 1 ความต้องการรับรู้ กลุ่มตัวอย่างทั้งสองโรงเรียน ให้ความสำคัญในการรับรู้ข้อมูลการศึกษาด้านวัฒนธรรมเรื่องเวลาเรียนที่น้อยกว่า สายสามัญ และด้านเศรษฐกิจเรื่องอาชีพที่คาดหวังในอนาคตรวมทั้งค่าใช้จ่ายน้อยกว่าสายสามัญในระดับมาก ส่วนการรับรู้ข้อมูลจากบิดามารดาหรือผู้ปกครองมีความคิดเห็นโดยรวมระดับน้อยที่สุด ขั้นที่ 2 การค้นหาข้อมูลก่อนตัดสินใจ ของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองโรงเรียน พบว่ามีการศึกษาข้อมูลด้วยตนเองระดับมากที่สุด โดยจากสื่อต่าง ๆ เช่น แผ่นพับและอินเทอร์เน็ต ขั้นที่ 3 การประเมินทางเลือก เป็นขั้นที่สำคัญ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างได้นำข้อมูลจากการรับรู้ และค้นหาข้อมูลเพื่อตัดสินใจ การประเมินทางเลือกเพื่อศึกษาต่อโดยพิจารณาจากประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับในการประกอบอาชีพและความถนัดของตนเองในระดับมาก และนักเรียนไม่ต้องการประกอบอาชีพตามผู้ปกครองอยู่ระดับน้อยที่สุด

ฉัตรชัย อินทสังข์ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการศึกษาต่อ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตของนักศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการเลือกศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ เลือกเรียนสาขาวิชาการบัญชี สาเหตุที่เลือกศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เวลาเรียนที่สนใจศึกษาต่อ คือ ภาคพิเศษ (เสาร์-อาทิตย์) แนวโน้มการศึกษาต่อส่วนใหญ่ต้องการทำงานก่อน แหล่งเงินทุนที่ใช้ คือ ใช้ทุนตนเอง สื่อที่ใช้ในการค้นหาข้อมูลการศึกษาคือ นิตยสาร อินเทอร์เน็ต และกลุ่มอ้างอิงที่มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ คือ บิดามารดา

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านหลักสูตร เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการประกอบอาชีพ ด้านสถาบันการศึกษา ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา และด้านเศรษฐกิจและสังคมตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ในด้านส่วนบุคคลและด้านความต้องการตัดสินใจศึกษาต่อที่แตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตของนักศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กนกพร สุโพภาค (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง การธำรงรักษาพนักงาน/ความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31-40 ปี จัดอยู่ใน Generation X คือกลุ่มคนที่มีพฤติกรรมชอบอะไรง่าย ๆ ไม่ต้องเป็นทางการ ให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work-life Balance) ชอบอิสระ มีความคิดเปิดกว้าง พร้อมรับฟังข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีระดับตำแหน่งงานอยู่ที่ระดับปฏิบัติการมากที่สุด ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท มากที่สุด ผลการวิจัยพบว่า

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความต้องการของพนักงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยทางด้านความมั่นคงปลอดภัยมากที่สุด ประกอบด้วยความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เหมาะสม และความมั่นคงในหน้าที่การงาน

2. จากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีปัจจัยจิตใจและธำรงรักษาพนักงานต่างกันหรือไม่ พบว่าลักษณะส่วนบุคคลทางด้านเพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยจิตใจและธำรงรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรแตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความสำคัญ ความรับผิดชอบในงาน ความน่าสนใจในงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg คือ Motivator Factors ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานให้อยากทำงานอยู่กับองค์กร

คนุรัตน์ ใจดี (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของประชาชนในการเลือกใช้บริการร้านอาหาร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ใช้บริการร้านอาหาร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21 - 30 ปี มีสถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาในระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน/ลูกจ้างและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 5,000 - 10,000 บาท ขนาดครอบครัว 3 - 4 คน และพักอาศัยอยู่ที่บ้านของตนเอง และพฤติกรรมการเลือกใช้บริการร้านอาหาร พบว่า ส่วนใหญ่ประเภทอาหารหรือบริการที่เลือกใช้คือ อาหารพื้นบ้าน (ปักษ์ใต้) เหตุผลที่เลือกใช้บริการคือ รับประทานอาหาร ผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจใช้บริการ คือ สมาชิกในครอบครัว ผู้ร่วมรับประทานอาหารคือ สมาชิกในครอบครัว ผู้ร่วมใช้บริการ 3 - 5 คน

ใช้บริการในวันที่สะดวก เวลาที่ใช้บริการ 12.01 - 18.00 นาฬิกา ใช้บริการ 1 - 2 ชั่วโมง  
 การใช้บริการไม่แน่นอน จำนวนเงินที่ใช้บริการต่อครั้ง 500 - 1,000 บาท ปริมาณการสั่งบริการต่อ  
 ครั้ง 3 - 5 อย่าง ทราบข้อมูลข่าวสารจากประสบการณ์เดิม ผลการศึกษาด้านปัจจัยที่มีผลต่อการ  
 ตัดสินใจของประชาชนในการเลือกใช้บริการร้านอาหารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ใน  
 ระดับการตัดสินใจมาก โดยพบว่า ด้านผลิตภัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะทาง  
 กายภาพ ด้านบุคลากร ด้านการจัดจำหน่าย ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านราคา และด้านการ  
 ส่งเสริมการตลาด ตามลำดับ การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของประชาชนในการ  
 เลือกใช้บริการร้านอาหารในจังหวัด สุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับ  
 การศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ขนาดครอบครัว และลักษณะที่พักอาศัย แตกต่างกันอย่างมี  
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ และสถานภาพสมรส ไม่แตกต่างกัน และความสัมพันธ์  
 ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของประชาชนในการเลือกใช้บริการร้านอาหารกับพฤติกรรม  
 การใช้บริการร้านอาหารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านการจัด  
 จำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการให้บริการ และด้านลักษณะทาง  
 กายภาพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้บริการร้านอาหารบางด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
 ระดับ 0.05

ชนินทร์ เลิศประภากรณ์ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ  
 ศึกษาต่อในระดับปริญญาโททางการบัญชี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ  
 ในระดับปริญญาโททางการบัญชี มากที่สุด คือปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา รองลงมาคือปัจจัย  
 ทางด้านสังคม และปัจจัยทางด้านครอบครัวตามลำดับ ก่อนตัดสินใจศึกษาต่อ โครงการปริญญาโท  
 ทางการบัญชี กลุ่มตัวอย่างไม่มีความสนใจที่จะสมัครสอบในโครงการอื่นเลย และสนใจศึกษา  
 ในช่วงวันหยุดประจำสัปดาห์ (วันเสาร์-วันอาทิตย์) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบแบบสอบถามว่ามี  
 ความสนใจจะศึกษาต่อในระดับปริญญาโททางการบัญชีที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทราบข้อมูล  
 การศึกษาต่อปริญญาโททางการบัญชีจากเว็บไซต์ จะนำรายได้จากการประกอบอาชีพของตนมาใช้  
 จ่ายในระหว่างช่วงศึกษาต่อ และมีค่าเฉลี่ยแนวโน้มระดับปานกลางที่จะศึกษาต่อปริญญาโท  
 ทางการบัญชีภายใน 1-2 ปี ข้างหน้า นอกจากนี้แล้วยังมีความคาดหวังว่าเมื่อสำเร็จการศึกษาใน  
 ระดับปริญญาโทจะได้งานใหม่ที่ดีกว่าเดิม ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้ผลจากการ  
 วิเคราะห์ปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อปริญญาโททางการบัญชี ได้แก่ ปัจจัย  
 ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายครองชีพ

รภัทกร ทศนโชติเดชา (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงชั้นปีที่ 2 ในจังหวัดสระบุรี จากผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายเห็นว่า ปัจจัยด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง ครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เกินเดือนละ 5,000 บาท คิดว่าปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านบุคคลมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพมากกว่าครอบครัวที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 5,001 บาทขึ้นไป ขณะเดียวกันครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เกินเดือนละ 40,000 บาท ยังเห็นว่า ปัจจัยด้านครอบครัวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพมากกว่าครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาสาขาวิชาบริหารธุรกิจ เห็นว่า ปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านบุคคลมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพมากกว่ากลุ่มตัวอย่างสาขา งานช่างฝีมือ และสาขาอุตสาหกรรมบริการ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างสาขาอุตสาหกรรมบริการและสาขาบริหารธุรกิจ เห็นว่า ปัจจัยด้านครอบครัวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพมากกว่า กลุ่มตัวอย่างสาขางานช่างฝีมือ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับผลการศึกษา 3.00-4.00 เห็นว่า ปัจจัยด้านงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพที่มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับผลการศึกษาไม่ถึง 3.00

จันทร์แรม พุทธนุกูล (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีระดับความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กฤษณา ศรีจันทร์แดง (2555) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษา ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ เพื่อศึกษาความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านทัศนคติและปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ ต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษา ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีการจูงใจว่าด้วย EGR ของ Alderfer ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุระหว่าง 20-30 ปี สถานภาพโสด ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท และพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการสมัครเข้าทำงานในประเทศสิงคโปร์

2. ปัจจัยทางด้านทัศนคติ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมและที่ตั้งของบริษัท มีผลต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษา ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยทางด้านอื่น ๆ ได้แก่ ประเภทองค์กรที่ท่านมุ่งหวังเข้าทำงาน บุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการสมัครงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษา ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เบญญารัตน์ อรุณบรรณเจดกุล (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์การภาครัฐของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. การตัดสินใจเข้าทำงานในองค์การภาครัฐของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือด้านค่าตอบแทนและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจเข้าทำงานภาครัฐของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อค้นพบจากการวิจัย ทำให้ทราบว่า ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานในองค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีการจัดสวัสดิการตามสิทธิของพนักงาน การยกย่องพนักงานที่ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งผลทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทุ่มเททำงานให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเต็มความสามารถ

โจชนก ภาคออต (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพของสถาบันที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อของนักศึกษาระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยทำการศึกษาปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพของสถาบัน 10 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปรัชญา ปณิธาน และอัตลักษณ์ของสถาบัน 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 3) ด้านการพัฒนาคณาจารย์ 4) ด้านรูปแบบการเรียนการสอน 5) ด้านการบริการด้านกายภาพของสถาบัน 6) ด้านการพัฒนาคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา 7) ด้านการให้คำปรึกษาและบริการด้านข้อมูลข่าวสาร 8) ด้านการวิจัย



9) ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม และ 10) ด้านผู้นำและการบริหารจัดการ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยเหตุผลกล่าวคือ ต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการพัฒนาสถานภาพทางสังคม ต้องการพัฒนาอาชีพ และต้องการสร้างเครือข่าย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีเหตุผลในการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ เพราะต้องการพัฒนาตัวเองมากที่สุด คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 74.70 รองลงมา ตัดสินใจศึกษาต่อเพราะต้องการพัฒนาอาชีพ คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 20.00 และตัดสินใจศึกษาต่อเพื่อต้องการพัฒนาสถานภาพทางสังคม คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 2.70 ตัดสินใจศึกษาต่อเพื่อสร้างเครือข่าย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 2.40 และตัดสินใจศึกษาต่อด้วยเหตุผลอื่น ๆ คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 0.30 และเมื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพของสถาบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาคณาจารย์ ด้านการบริการ ด้านกายภาพของสถาบัน และด้านการพัฒนาคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษามีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านปรัชญา ปณิธาน และอัตลักษณ์ของสถาบัน ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านรูปแบบการเรียนการสอน ด้านการให้คำปรึกษาและบริการ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านการวิจัย ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม และด้านผู้นำและการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

บุญญารัตน์ กัดทอง (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P < 0.05$ ) ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3. ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ได้แก่ หน่วยงานควรมีการชี้แจงถึงสิทธิประโยชน์ในการครองตนเป็นข้าราชการ โดยการจัดทำ “เส้นทางความก้าวหน้า” ของแต่ละตำแหน่งงาน และระยะเวลาการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน (Rotation) เพื่อให้ข้าราชการมีจุดมุ่งหมายในการที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับงาน หน่วยงานควรมีระบบการสอนงาน และควรมีนโยบายด้านกิจกรรมสัมพันธ์กับข้าราชการอย่างชัดเจน เช่น การจัด “Lunch talk” เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับได้มีการพบปะสังสรรค์ สร้างความรู้สึกที่ดีต่อกัน รวมทั้ง

หน่วยงานควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ปรับเปลี่ยนสายงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยการสนับสนุนทุนการศึกษา ทุนฝึกอบรม เป็นต้น

#### 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Almacik and others (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการประกอบอาชีพ ความมุ่งมั่นในอารมณ์ และความพึงพอใจในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ตามลักษณะของแต่ละบุคคล จากผลการศึกษาพบว่า ในแง่มุมมองที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร ใช้ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างแรงจูงใจในการประกอบอาชีพ และความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมุ่งมั่นของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการเข้าร่วมของคนงาน และมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความมุ่งมั่นและพฤติกรรม ดังนั้นการทำงานที่มีความมุ่งมั่นของพนักงาน จะเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ยังพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างแรงจูงใจในการประกอบอาชีพกับความมุ่งมั่นในอารมณ์ และความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างแรงจูงใจในการประกอบอาชีพกับความพึงพอใจในงาน จึงแนะนำผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ หาวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาและแรงจูงใจสนับสนุนการประกอบอาชีพของพนักงาน การเสริมแรงทางบวกในการดำเนินงานที่ดี โดยการสนับสนุนให้โอกาสสำหรับความสำเร็จในงานที่ทำ การพัฒนาอาชีพ ให้ความท้าทายในการทำงาน ตลอดจนช่วยการพัฒนาแรงจูงใจในอาชีพของพนักงาน

Wan Edura Wan Rashid and others (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความขัดแย้งในการทำงานหรือครอบครัว : การเชื่อมโยงระหว่างความนับถือตนเองและผลของความพึงพอใจ ซึ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งสมมติฐานของการสร้างความนับถือตนเอง ความขัดแย้งในการทำงานหรือครอบครัว และผลของความพึงพอใจ ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความนับถือตนเอง และผลของความพึงพอใจ ความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างความขัดแย้งในที่ทำงานหรือครอบครัว และผลของความพึงพอใจ และความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างความนับถือตนเองและความขัดแย้งในการทำงานหรือครอบครัว จึงเป็นสิ่งที่สำคัญในทางปฏิบัติ ที่ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์ในการเพิ่มความภาคภูมิใจในตนเองหรือความนับถือตนเองของพนักงาน โดยเข้าไปมีส่วนร่วมให้ความช่วยเหลือพนักงานทั้งบทบาทในด้านการทำงานหรือครอบครัว ทำให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งนี้เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงานหรือครอบครัว และจะได้รับประโยชน์ทั้งพนักงานและองค์กร



Kulkarni, Mukta and Nithyanand, Siddharth (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลทางสังคมและการตัดสินใจเลือกงาน โดยแสดงให้เห็นว่าการเลือกงานเป็นพฤติกรรมที่ค่อนข้างมีเหตุผลและเป้าหมาย ซึ่งการตัดสินใจเลือกงานอาจขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการเปรียบเทียบทางสังคม อิทธิพลต่อสังคม ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเลือกงาน ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลทางสังคมที่มีต่อการตัดสินใจเลือกงาน ขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นมากขึ้น ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และผู้สูงอายุ ซึ่งถูกมองว่าสามารถเข้าถึงได้และน่าเชื่อถือกว่าองค์กร ซึ่งองค์กรอาจไม่เปิดเผยข้อมูลบางประการ

จากการทบทวนวรรณกรรม เห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของเอนกสุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดลพัฒนา (2548 : 34) ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกตัวบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคคลนั้นมีความเหมาะสมต่อการนำมาใช้ในการศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ โดยประยุกต์ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความต้องการ (Need) การรับรู้ (Perception) การเรียนรู้ (Learning) แรงจูงใจ (Motivation) เจตคติ (Attitude) และบุคลิกภาพ (Personality) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ อิทธิพลทางครอบครัว (Family impact) อิทธิพลทางสังคม (Social impact) อิทธิพลทางวัฒนธรรม (Culture impact) อิทธิพลทางเศรษฐกิจ (Economic impact) และอิทธิพลทางสิ่งแวดล้อม (Environment impact)



# บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีรายละเอียดของวิธีดำเนินการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานราชการของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ที่บรรจุเข้ารับราชการตั้งแต่ปี 2551 ถึงปี 2556 จำนวน 130 คน (กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ 2557)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ที่บรรจุเข้ารับราชการตั้งแต่ปี 2551 ถึงปี 2556 ดังต่อไปนี้

1.2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ที่ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างร้อยละ 5 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

- n = จำนวนตัวอย่าง  
N = จำนวนประชากร  
e = ค่าความคลาดเคลื่อน

แทนค่าสูตร

$$n = \frac{130}{1+130(0.05)^2}$$

$$n = 98.11$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูลในครั้งนี้มีจำนวน 99 คน

1.2.2 การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากรที่กำหนด โดยเก็บข้อมูลในเดือนเมษายน 2556 ทุกวันเวลาราชการ รวมจำนวนหน่วยตัวอย่างทั้งสิ้น 99 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการ ตลอดจนลักษณะของแบบสอบถาม เพื่อนำมาประมวลเนื้อหาสำหรับสร้างแบบสอบถาม

2.2 กำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารในข้อ 2.1 มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended) เกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรม จำนวน 20 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ กำหนดค่าคะแนนดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended) เพื่อสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 ข้อ

2.3 สร้างคำถามตามโครงสร้างของเนื้อหาที่กำหนดไว้ในข้อ 2.2

2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ดังรายชื่อในภาคผนวก ก เพื่อตรวจสอบความตรง (Validity) ตามโครงสร้างเนื้อหา โดยนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.98

2.5 ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.6 นำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.87

2.7 ปรับปรุงข้อคำถาม และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรกรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองระหว่าง วันที่ 8 เมษายน ถึงวันที่ 11 เมษายน 2557 และได้รับคืนร้อยละ 100 โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามขั้นตอนทางสถิติต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีสถิติที่ใช้วิเคราะห์ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่และร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรม ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การนำเสนอค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ใช้เกณฑ์การแปลความหมายตามอันตรภาคชั้น ดังนี้ (นราศรี ไวนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี 2554: 194)

กำหนดให้อันตรภาคชั้นเท่ากันคือ  $\frac{5 - 1}{5} = 0.80$

ค่าเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

4.3 การเปรียบเทียบปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ค่าสถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA: F-test) โดยเมื่อพบความแตกต่างในเชิงสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

4.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่” ได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 99 ชุด และได้รับกลับคืนมาจำนวน 99 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 สำหรับการวิเคราะห์และการนำเสนอผลการศึกษาแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

โดยมีสัญลักษณ์ทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t.	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t – Distribution
F.	หมายถึง	ค่าสถิติทดสอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแบบ F – test
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
SS	หมายถึง	ผลรวมกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนกำลังสอง (Mean of Squares)
Sig.	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็น (probability) สำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	ผลทดสอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
$H_0$	หมายถึง	สมมติฐานหลัก
$H_1$	หมายถึง	สมมติฐานรอง

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทบุคลากร ลักษณะงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและภูมิลำเนา แสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวนคน (n = 99)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ	ชาย	42	42.42
	หญิง	57	57.58
2. อายุ	อายุ 18 - 24 ปี	4	4.04
	อายุ 25 - 34 ปี	82	82.83
	อายุ 35 - 44 ปี	11	11.11
	อายุ 45 ปี ขึ้นไป	2	2.02
3. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	9.09
	ปริญญาตรี	73	73.74
	ปริญญาโท	17	17.17
4. สถานภาพ	โสด	82	82.83
	สมรส	17	17.17
5. ประเภทบุคลากร	ข้าราชการ	61	61.62
	พนักงานราชการ	38	38.38
6. ลักษณะงาน	วิชาการ	43	43.43
	ทั่วไป	56	56.57
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	10,001 - 15,000 บาท	58	58.59
	15,001 - 20,000 บาท	37	37.37
	20,001 บาทขึ้นไป	4	4.04



ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวนคน (n = 99)	ร้อยละ (100.00)
8. ภูมิภาค	กรุงเทพมหานคร	22	22.22
	ปริมณฑล	17	17.17
	ต่างจังหวัด	60	60.61

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ มีดังนี้

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 57.58 และ เพศชาย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 42.42

อายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 34 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 82.83 รองลงมา อายุระหว่าง 35 – 44 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 และน้อยที่สุดอายุ 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.02

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 73.74 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.17 และน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09

สถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 82.83 และ สมรส จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.17

ประเภทบุคลากร ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 61.62 และ พนักงานราชการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 38.38

ลักษณะงาน ส่วนใหญ่เป็นงานทั่วไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 56.57 และ งานวิชาการ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 43.43

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 58.59 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.37 และน้อยที่สุดมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.04

ภูมิลาเนา ส่วนใหญ่มีภูมิลาเนาอยู่ต่างจังหวัด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 60.61 รองลงมามีภูมิลาเนาอยู่กรุงเทพมหานคร จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 และน้อยที่สุดมีภูมิลาเนาอยู่ปริมณฑล จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.17

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากร กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ได้แก่ ปัจจัยภายใน และ ปัจจัยภายนอก แสดงในตารางที่ 4.2-4.4

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลปัจจัยภายในในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

ปัจจัยภายใน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานราชการ	4.44	0.63	มากที่สุด	1
2. ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพเมื่อทำงานราชการ	4.38	0.78	มากที่สุด	2
3. การได้รับอัตราเงินเดือนที่สอดคล้องกับวุฒิการศึกษา	3.36	0.92	ปานกลาง	9
4. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี	3.47	0.81	มาก	7
5. การได้รับสวัสดิการที่ดีกว่าภาคเอกชน	3.24	0.93	ปานกลาง	13
6. การมีโอกาสได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์จากการทำงานราชการ	3.27	1.21	ปานกลาง	12
7. การได้ทำงานในตำแหน่งที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	3.66	0.88	มาก	5
8. การได้รับอิสระในการปฏิบัติงาน	3.57	0.94	มาก	6
9. การได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.72	0.85	มาก	4
10. การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามลำดับ	3.34	0.91	ปานกลาง	10
11. การมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.30	1.11	ปานกลาง	11
12. การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนส่วนรวม	3.99	0.78	มาก	3
13. ความสะดวกของการเดินทางไปทำงานที่กรม	3.46	0.92	มาก	8
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.63</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.2 บุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในในการตัดสินใจทำงานราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) เมื่อพิจารณา

รายชื่อ พบว่า ลำดับแรกคือ ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานราชการอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.44$ ) รองลงมาคือ ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพเมื่อทำงานราชการอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.38$ ) และ ลำดับสุดท้ายคือ การได้รับสวัสดิการที่ดีกว่าภาคเอกชนอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.24$ )

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลปัจจัยภายนอกในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

ปัจจัยภายนอก	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ครอบครัวสนับสนุนให้ทำงานราชการ	4.52	0.69	มากที่สุด	1
2. เพื่อนแนะนำ/ชักชวนให้ทำงานราชการ	2.92	1.14	ปานกลาง	7
3. สังคมให้การยอมรับผู้ที่ทำงานราชการ	4.04	0.78	มาก	2
4. ระดับค่าตอบแทนของทางราชการที่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ	2.99	0.96	ปานกลาง	4
5. สถาบันการศึกษาส่งเสริมให้ทำงานราชการ	2.99	0.96	ปานกลาง	5
6. กรมเปิดรับบุคลากรหลายตำแหน่ง/อัตรา	2.97	0.91	ปานกลาง	6
7. กรมมีวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการทำงานเป็นทีม	3.28	1.01	ปานกลาง	3
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.39</b>	<b>0.63</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4.3 บุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอกในการตัดสินใจทำงานราชการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.39$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ลำดับแรก คือ ครอบครัวสนับสนุนให้ทำงานราชการอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.52$ ) รองลงมา คือ สังคมให้การยอมรับผู้ที่ทำงานราชการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.04$ ) และ ลำดับสุดท้ายคือเพื่อนแนะนำ/ชักชวนให้ทำงานราชการอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.92$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการ  
ของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ในภาพรวม

ปัจจัย	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ปัจจัยภายในตัวบุคคล	3.63	0.51	มาก	1
ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล	3.39	0.63	ปานกลาง	2
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.51</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.4 บุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.51$ ) เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยภายในอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.63$ ) และปัจจัยภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.39$ )

### ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน บุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการแตกต่างกัน

$H_0$  = บุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = บุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการ แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อย 1.1 บุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ แตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 ทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ กับปัจจัยในการตัดสินใจ  
ทำงานราชการของบุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

(n = 99)

ปัจจัยส่วนบุคคล		n	$\bar{X}$	SD.	t.	Sig.
เพศ	ชาย	42	3.48	0.54	-0.50	0.62
	หญิง	57	3.53	0.49		
รวม		99	3.51	0.51		

จากตารางที่ 4.5 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ กับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ พบว่า ค่า Sig. > 0.05 จึงสรุปผลการทดสอบได้ว่า ยอมรับ  $H_0$  หรือ บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อย 1.2 บุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ แตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 ทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับ ปัจจัยในการตัดสินใจ  
ทำงานราชการของบุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

(n = 99)

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่ง	SS	df.	MS	F.	Sig.
อายุ	ระหว่าง	0.30	3.00	0.10	0.38	0.77
	ภายใน	25.28	95.00	0.27		
รวม		25.58	98.00			

จากตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับ ปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ พบว่า ค่า Sig. > 0.05 จึงสรุปผลการทดสอบได้ว่า ยอมรับ  $H_0$  หรือ บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อย 1.3 บุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา แตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 ทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษากับการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

(n = 99)

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่ง	SS	df.	MS	F.	Sig.
ระดับการศึกษา	ระหว่าง	0.62	2.00	0.31	1.19	0.31
	ภายใน	24.96	96.00	0.26		
รวม		25.58	98.00			

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา กับ การตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ พบว่า ค่า Sig. > 0.05 สรุปผลการทดสอบ ได้ว่า เป็นการยอมรับ  $H_0$  หรือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ไม่แตกต่างกัน



สมมติฐานย่อย 1.4 บุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ แตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 ทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพกับการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

(n = 99)					
ปัจจัยส่วนบุคคล	n	$\bar{X}$	S.D.	t.	Sig.
สถานภาพ โสด	82	3.52	0.51	0.25	0.80
สมรส	17	3.48	0.52		
รวม	99	3.51	0.51		

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ กับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ พบว่า ค่า Sig. > 0.05 สรุปผลการทดสอบ ได้ว่า เป็นการยอมรับ  $H_0$  หรือ บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อย 1.5 บุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทบุคลากร แตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทบุคลากรกับการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

(n = 99)					
ปัจจัยส่วนบุคคล	n	$\bar{X}$	S.D.	t.	Sig.
ประเภทบุคลากร ข้าราชการ	60	3.50	0.50	-0.27	0.79
พนักงานราชการ	39	3.53	0.54		
รวม	99	3.51	0.51		

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทบุคลากร กับ การตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ พบว่า ค่า Sig. > 0.05 สรุปผลการทดสอบ ได้ว่า เป็นการยอมรับ  $H_0$  หรือ บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อย 1.6 บุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน แตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านลักษณะงานกับการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

ปัจจัยส่วนบุคคล		n	$\bar{X}$	S.D.	t.	Sig.
ลักษณะงาน	วิชาการ	42	3.49	0.51	-0.33	0.74
	ทั่วไป	57	3.52	0.51		
รวม		99	3.51	0.51		

(n = 99)

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน กับ ปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ พบว่า ค่า Sig. > 0.05 สรุปผลการทดสอบ ได้ว่า เป็นการยอมรับ  $H_0$  หรือ บุคลากรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อย 1.7 บุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน  
กับการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐาน  
และการเหมืองแร่

(n = 99)

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่ง	SS	df.	MS	F.	Sig.
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่าง	2.03	2.00	1.02	4.15*	0.02
	ภายใน	23.55	96.00	0.25		
รวม		25.58	98.00			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล  
ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับ ปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรม  
พื้นฐานและการเหมืองแร่ พบว่า ค่า Sig. < 0.05 จึงสรุปผลการทดสอบ ได้ว่า ปฏิเสธ  $H_0$  หรือ  
บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ให้มีความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการ  
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำมาทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่โดยวิธี  
LSD ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน  
กับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐาน  
และการเหมืองแร่

(n = 99)

การตัดสินใจทำงานราชการ	$\bar{x}$	10,001 -	15,001 -	20,000 บาท
		15,000 บาท	20,000 บาท	ขึ้นไป
		3.63	3.33	3.39
10,001 - 15,000 บาท	3.63	-	0.30*	0.24
15,001 - 20,000 บาท	3.33		-	0.06
20,001 บาทขึ้นไป	3.39			-

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับ ปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรของกรม อุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานย่อย 1.8 บุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ที่มีปัจจัย ส่วนบุคคล ด้านภูมิลำเนา แตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านภูมิลำเนากับการตัดสินใจทำงาน ราชการของบุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

(n = 99)						
ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่ง	SS	df.	MS	F.	Sig.
ด้านที่พักอาศัย	ระหว่าง	0.29	2.00	0.15	0.56	0.57
	ภายใน	25.29	96.00	0.26		
	รวม	25.58	98.00			

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านภูมิลำเนา กับ การตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและ การเหมืองแร่ พบว่า ค่า Sig. > 0.05 สรุปผลการทดสอบ ได้ว่า เป็นการยอมรับ  $H_0$  หรือ บุคลากรที่มี ภูมิลำเนา แตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรของกรม อุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ไม่แตกต่างกัน

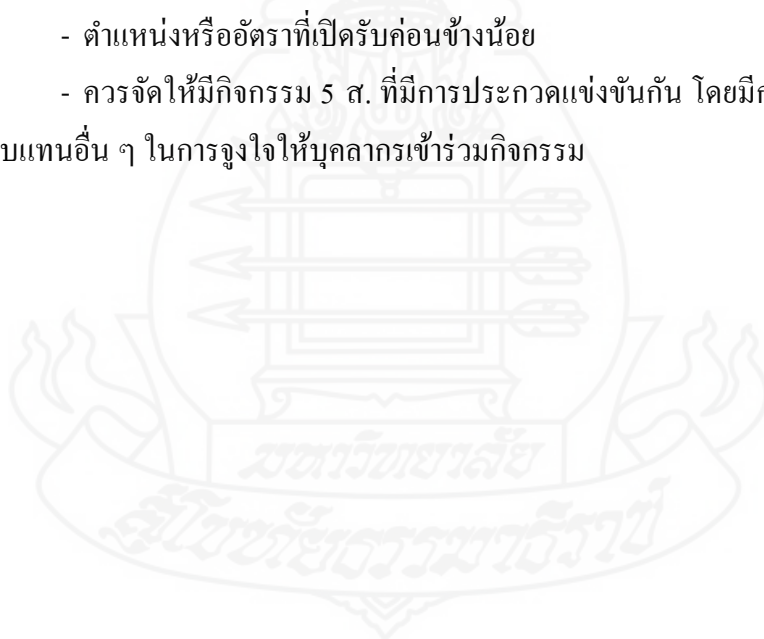
#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ พบว่า บุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 ดังนี้

1. บังคับภายใน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 ได้แก่
  - งานราชการมีสวัสดิการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเองและมารดา
  - มีความกระตือรือร้นใฝ่หาความรู้ด้วยตนเองและเปิดรับความรู้ใหม่ ๆ

ได้อย่างเต็มที่

  - มีโอกาสเรียนรู้ประสบการณ์และสังคมใหม่ ๆ และมีเวลาเป็นส่วนตัวมากขึ้น
  - ได้ทำงานในตำแหน่งที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่เรียนมา
  - ได้ช่วยเหลือเรื่องร้องทุกข์ของประชาชน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
2. บังคับภายนอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ได้แก่
  - ตำแหน่งหรืออัตราที่เปิดรับค่อนข้างน้อย
  - ควรจัดให้มีกิจกรรม 5 ส. ที่มีการประกวดแข่งขันกัน โดยมีกติกาและของรางวัลหรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ในการจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม



## บทที่ 5

# สรุปการศึกษา อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่” ผู้ศึกษาจะนำเสนอสรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

## 1. สรุปการศึกษา

### 1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### 1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานราชการของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ที่บรรจุเข้ารับราชการตั้งแต่ปี 2551 ถึงปี 2556 จำนวน 130 คน และในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 99 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากรที่กำหนด

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม มีประเด็นคำถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษา โดยสร้างคำถามตามโครงสร้างของเนื้อหาและเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น นำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.98 และนำไปทดลองใช้กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างระหว่างวันที่ 8 เมษายน ถึงวันที่ 11 เมษายน 2557 โดยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองและได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 99 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100 และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์



1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงปริมาณ (Quantitative Statistics) ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA: F-test) โดยเมื่อพบความแตกต่างในเชิงสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ และการวิเคราะห์เนื้อหา

### 1.3 ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่” สรุปได้ดังนี้

#### 1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 99 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง ร้อยละ 57.58 มีอายุระหว่าง 25 – 34 ปี ร้อยละ 82.83 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 73.74 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 82.83 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 61.62 มีลักษณะงานเป็นงานทั่วไป ร้อยละ 56.67 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท ร้อยละ 58.59 และมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ร้อยละ 60.61

#### 1.3.2 ปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

ผลการศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ พบว่า บุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.51$ ) เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยภายในอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.63$ ) และปัจจัยภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.39$ ) โดยในแต่ละปัจจัยสรุปได้ดังนี้

1) ปัจจัยภายใน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยภายในที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจทำงานราชการ ลำดับแรก คือ ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.44$ ) และลำดับสุดท้าย คือ การได้รับสวัสดิการที่ดีกว่าภาคเอกชน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.24$ )

2) ปัจจัยภายนอก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยภายนอกที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจทำงานราชการ ลำดับแรก คือ ครอบครัวสนับสนุนให้ทำงานราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.52$ ) และลำดับสุดท้าย คือ เพื่อนแนะนำ/ชักชวนให้ทำงานราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.92$ )

### 1.3.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน บุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการแตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบ ได้ว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทบุคลากร ลักษณะงาน และภูมิลำเนา แตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการไม่แตกต่างกัน และบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการ แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

2.1 ปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ พบว่า บุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยภายในตัวบุคคล อยู่ในระดับมาก ขณะที่ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งในแต่ละด้านอภิปรายผล ได้ดังนี้

1) ด้านปัจจัยภายใน พบว่า ปัจจัยภายในที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจทำงานราชการลำดับแรก คือ ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะค่านิยมของสังคมที่ให้การยอมรับว่างานราชการเป็นงานที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี ซึ่งทำให้บุคคลรู้สึกถึงความมีคุณค่าในตนเอง ได้แก่ การได้รับการยอมรับ การได้รับความสำคัญ มีชื่อเสียง มีตำแหน่ง มีอำนาจ มีความรุ่งเรือง มีศักดิ์ศรี และเป็นที่ยกย่องของสังคม นอกจากนี้ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงของหน่วยงาน ซึ่งค่อนข้างสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิต ตรีศึกษามหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี พบว่า การตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษาเมื่อจบการศึกษาระดับปริญญาตรีเกิดจากด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรก และผลงานวิจัยของเบญญาธิศม์ อรุณบรรเจิดกุล (2555) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์การภาครัฐของพนักงานในองค์การ

บริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า การตัดสินใจเข้าทำงานในองค์การภาครัฐของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

2) ด้านปัจจัยภายนอก พบว่า ปัจจัยภายนอกที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจทำงานราชการ ลำดับแรก คือ ครอบครัวสนับสนุนให้ทำงานราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะครอบครัวคือจุดเริ่มต้นของการที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมในสังคม รูปแบบการดำเนินชีวิต การดำรงชีวิตของบุคคลในครอบครัวและสังคม ที่มีการปฏิบัติสืบทอดกันมา ตามแบบอย่างค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียม ซึ่งครอบครัวของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน จึงเห็นได้ว่า ครอบครัวมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความคิดเห็นและค่านิยมของบุคคล ตลอดจนส่งผลในการตัดสินใจของบุคคลซึ่งค่อนข้างสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Kulkarni, Mukta and Nithyanand, Siddharth (2556) ที่ศึกษาเรื่อง อิทธิพลทางสังคมและการตัดสินใจเลือกงาน พบว่า อิทธิพลทางสังคมที่มีต่อการตัดสินใจเลือกงาน ขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นมากขึ้น ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และผู้สูงอายุ โดยแสดงให้เห็นว่าการเลือกงานเป็นพฤติกรรมที่ค่อนข้างมีเหตุผลและเป้าหมาย ซึ่งการตัดสินใจเลือกงานอาจขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการเปรียบเทียบทางสังคม อิทธิพลต่อสังคม ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเลือกงาน และผลงานวิจัยของ รักษ์กร ทศน โชนิเดชา (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงชั้นปีที่ 2 ในจังหวัดสระบุรี ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านครอบครัวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงชั้นปีที่ 2 ในจังหวัดสระบุรี

**2.2 เปรียบเทียบปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล** พบว่า บุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนให้มีความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท ให้มีความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะสำนักงาน ก.พ. ได้มีการกำหนดอัตราเงินเดือนใหม่ในอัตราที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2555 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งในอัตราเงินเดือนที่ต่ำกว่า 15,000 บาท จะเป็นอัตราเงินเดือนขั้นต้น สำหรับผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานภาคเอกชนที่มีขนาดเล็กอีกหลายแห่ง จะพบว่าอัตราเงินเดือนที่กำหนดนั้นสูงกว่าอัตราเงินเดือนของหน่วยงานภาคเอกชน ซึ่งจากนโยบายของรัฐบาลที่มีการปรับอัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้นนั้น จึงทำให้บุคคลภายนอกมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานราชการ ในขณะที่อัตราเงินเดือนที่ 15,001 – 20,000 บาท อาจเป็นผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือเป็นผู้ที่เข้ามาทำงานอยู่ในช่วงระยะเวลา 1 - 5 ปี

จึงมีความคาดหวังอัตราเงินเดือนที่สูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการอ้างถึงของ ราณี อธิชัยกุล (2553 : 7-13) เกี่ยวกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) และผลงานวิจัยของ กนกพร สุโภภาค (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง การชำระรักษาพนักงาน/ความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าลักษณะส่วนบุคคลทางด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยจิตใจและชำระรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรแตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความสำคัญ ความรับผิดชอบในงาน ความน่าสนใจในงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg คือ Motivator Factors ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานให้อยากทำงานอยู่กับองค์กร

สำหรับบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทบุคลากร ลักษณะงาน และภูมิลำเนา แตกต่างกัน ให้มีความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการ ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ การทำงานในระบบราชการมีกฎและหลักเกณฑ์ที่เหมือนกันในทุกองค์การ เช่น สวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งไม่ว่าบุคลากรจะมีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันก็มีปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการใกล้เคียงกัน ทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันให้ความสำคัญกับปัจจัยในการทำงานราชการไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547: 81) กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยในตัวบุคคล ได้แก่ ลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวที่แตกต่างกันของบุคคล ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน เช่น ระบบการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การ เช่น ลักษณะขององค์การ เป็นต้น

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์

3.1.1 จากการศึกษา พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในในการตัดสินใจทำงานราชการ ระดับมาก โดยมากที่สุด คือ ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานราชการ หน่วยงานควรรักษาระดับของความนิยมนี้ให้ดำรงหรือคงอยู่เรื่อยไป โดยสร้างการรับรู้ ความเข้าใจในทิศทางและกลยุทธ์ของกรมให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ตอกย้ำ/เน้นย้ำ ทิศทางของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรเข้าใจชัดเจนถึงเป้าหมายของหน่วยงาน และเกิดความภาคภูมิใจในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อเตรียมความพร้อมของกรมในการวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตลอดจนเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความสนใจอยากร่วมงานกับกรมและทำงานกับกรมอย่างยาวนานต่อไป

3.1.2 จากการศึกษา พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอกในการตัดสินใจทำงานราชการ ระดับปานกลาง โดยมากที่สุด คือ ครอบครัวสนับสนุนให้ทำงานราชการ หากหน่วยงานยังคงรักษาระดับของความนิยมเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในการทำงานราชการของบุคคลให้ดำรงอยู่เรื่อยไปนั้น จึงสอดคล้องกับการที่ครอบครัวและคนในสังคมสนับสนุนให้ทำงานราชการ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานราชการเป็นเกียรติแห่งความนิยมที่บุคคลที่ได้รับในฐานะผู้ทำงานรับใช้พระเจ้าแผ่นดิน

3.1.3 จากการศึกษา พบว่า บุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการแตกต่างกัน ซึ่งในการกำหนดเงินเดือนระดับเบื้องต้นตามวุฒิการศึกษา ควรที่จะเทียบเคียงและไม่ให้ต่ำกว่าตลาดทั่วไป ตลอดจนสามารถแข่งขันได้ในตลาดทั่วไป ควรมีการปรับอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับตลาดทั่วไป เพื่อให้สามารถดึงคนให้มาทำงานกับกรมได้

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นในกระทรวงเดียวกัน หรือส่วนราชการอื่น รวมถึงศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในแต่ละปัจจัย โดยการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องและเจาะลึกในตัวแปรที่มีผลต่อปัจจัยในการทำงานราชการของบุคลากร

3.2.2 ควรศึกษาความพึงพอใจในปฏิบัติงาน หรือทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ เพื่อผลการศึกษจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินการ วางแผนการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของงานราชการ ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะองค์การและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานต่อไป

บรรณานุกรม





## บรรณานุกรม

- กนกพร สุโสภาค (2553) “การชำระรักษาพนักงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานเขต กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี
- กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (2554) “ข้อมูลของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่” สืบค้นเมื่อวันที่ 29 มกราคม 2556 จาก <http://www.dpim.go.th>
- กฤษณา ศรีจันทร์แดง (2557) “แรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ของนักศึกษา ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ” *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต* 4, 1 (มกราคม-มีนาคม) : 44 – 65
- กัลณพัฒน์ รัศมีเมฆินทร์ (2551) *MD ชี้อะตาศาสตร์ (Making Decisions Effectively)* กรุงเทพมหานคร ไอ เอ็ม บุ๊คส์
- ขัตติยะ นุตวัตร (2552) “กระบวนการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ของนักเรียน โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร” การค้นคว้าแบบอิสระ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- จันทร์แรม พุทธนุกูล (2554) “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย การอาชีพสระบุรีจังหวัดสระบุรี” การค้นคว้าแบบอิสระ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี
- ใจชนก ภาคอืด (2556) “ปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพของสถาบันที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษา ต่อของนักศึกษาระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” วิทยานิพนธ์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ฉัตรชัย อินทสังข์ (2552) “ความต้องการศึกษาต่อ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของนักศึกษา จังหวัดนครราชสีมา” การค้นคว้าแบบอิสระ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ชนินทร์ เลิศประภากรณ์ (2553) “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ทางการบัญชี” การค้นคว้าแบบอิสระ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2545) *การจัดการทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ดดูเคชั่น
- \_\_\_\_\_ . (2556) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ดดูเคชั่น
- คนุรัตน์ ใจดี (2553) “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของประชาชนในการเลือกใช้บริการร้านอาหาร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี” วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

- ตุลา มหาพสุชานนท์ (2554) *หลักการจัดการ* กรุงเทพมหานคร พี เอ็น เค แอนด์ สกายพรีนติ้งส์  
 ทิพย์วัลย์ สีจันทร์ และคณะ (2546) *การคิดและการตัดสินใจ* กรุงเทพมหานคร สถาบันราชภัฏสวนดุสิต  
 นราศรี ไวนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี (2554) *ระเบียบวิธีวิจัย* พิมพ์ครั้งที่ 21 กรุงเทพมหานคร  
 สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บุญญารัตน์ กัดทอง (2556) “การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
 ของข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.” วารสารวิชาการ *Veridian E-Journal*  
*มหาวิทยาลัยสยาม* 6, 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม) : 331 – 346
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2551) *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 10  
 กรุงเทพมหานคร จามจุรีโปรดักท์
- เบญญารัตน์ อรุณบรรเจิดกุล (2555) “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน  
 ในองค์การภาครัฐของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์”  
 วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพฯ ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ  
 ภัทกร ทศนโชติเดชา (2553) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา  
 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงชั้นปีที่ 2 ในจังหวัดสระบุรี” สารนิพนธ์  
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556) *พฤติกรรมองค์กร* นนทบุรี กรีนแอปเปิ้ล กราฟฟิค พรีนติ้ง  
 ราณี อธิชัยกุล (2553) “การจูงใจและการสื่อสารในองค์กร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการ  
 องค์กรและทรัพยากรมนุษย์* หน้าที่ 7 หน้า 1-51 นนทบุรี  
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เรวัตร ก่อวงศ์กาญจน์ (2550) “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการ  
 กรมส่งเสริมสหกรณ์” วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- วิเชียร วิทย์อุดม (2547) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์  
 ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์ (2551) “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิต  
 ศึกษามหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี” การค้นคว้าแบบอิสระ  
 มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ชลบุรี
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550) *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร: Management and  
 Organizational Behavior* กรุงเทพมหานคร ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550) *พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์*  
 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2556) “การเข้ารับราชการ” สืบค้นเมื่อวันที่ 11  
 กุมภาพันธ์ 2557 จาก <http://www.ocsc.go.th>
- สุธรรม รัตนโชติ (2552) *พฤติกรรมองค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ที่อป  
 สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549) *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี* กรุงเทพมหานคร  
 สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เอนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดลพัฒน์กิจ (2548) *จิตวิทยาบริการ* กรุงเทพ สำนักพิมพ์  
 อุดลพัฒน์กิจ
- Almacik, Umit and others. (2012) "Relationships between career motivation, affective  
 commitment and job satisfaction". *Procedia Social and Behavioral Sciences*.  
 58 (September): 355 – 362
- Arnold, John. (2005). *Work Psychology : Understanding human behavior in the workplace*.  
 4th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. (2003). *Behavior in Organizations : Understanding and  
 Managing the Human Side of Work*. 8th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Kulkarni, Mukta and Nithyanand, Siddharth. (2013) "Social Influence and job choice decisions".  
*Employee Relations Volume. 35, 2 : 139 – 156*
- McShane, Steven L. and Glinow, Mary Ann Von. (2003). *Organizational Behavior: Emerging  
 Realities for the workplace Revolution*. New York: The McGraw-Hill Irwin.
- Riggio, Ronald E. (2009). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. 5th ed.  
 New Jersey: Mateu Cromo, Spain. Edwards Brothers.
- Wan Edura Wan Rashid and others. (2012) "Work/Family Conflict: The Link between  
 Self-Esteem and Satisfaction Outcomes". *Procedia Social and Behavioral Sciences*.  
 65 (November): 564 – 569



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ





ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



--	--	--

### แบบสอบถาม

## เรื่อง ปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากร กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

-----

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองของนักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา และวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการตัดสินใจเข้าทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. การรวบรวมข้อมูลครั้งนี้จะไม่เปิดเผยหรือนำเสนอเป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอในภาพรวม และการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด จึงใคร่ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพื่อความถูกต้องและความสมบูรณ์ของงานศึกษา ผู้ศึกษาจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ และจะใช้ประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น จึงขอขอบพระคุณท่านไว้ล่วงหน้ามา ณ ที่นี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

18 – 24 ปี

25 – 34 ปี

35 – 44 ปี

45 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

สูงกว่าปริญญาโท

อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หม้าย/ หย่าร้าง

5. ประเภทบุคลากร

ข้าราชการ

พนักงานราชการ

6. ลักษณะงาน

วิชาการ

ทั่วไป

พิเศษ

## 7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 10,001 – 15,000 บาท  15,001 – 20,000 บาท
- 20,001 บาทขึ้นไป

## 8. ภูมิลำเนา

- กรุงเทพมหานคร
- ปริมณฑล (นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร)
- ต่างจังหวัด

### ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการตัดสินใจทำงานราชการของบุคลากรกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยท่านเห็นว่าข้อความต่อไปนี้จะทำให้ท่านตัดสินใจทำงานราชการกับกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (กพร.) มากน้อยเพียงใด เมื่อแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด	4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง	2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด			

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ปัจจัยภายใน</b>					
1. ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานราชการ					
2. ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพเมื่อทำงานราชการ					
3. การได้รับอัตราเงินเดือนที่สอดคล้องกับวุฒิการศึกษา					
4. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี					
5. การได้รับสวัสดิการที่ดีกว่าภาคเอกชน					
6. การมีโอกาสได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์จากการทำงานราชการ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7. การได้ทำงานในตำแหน่งที่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
8. การได้รับอิสระในการปฏิบัติงาน					
9. การได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
10. การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามลำดับ					
11. การมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
12. การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนส่วนรวม					
13. ความสะดวกของการเดินทางไปทำงานที่กรม					
<b>ปัจจัยภายนอก</b>					
14. ครอบครัวสนับสนุนให้ทำงานราชการ					
15. เพื่อนแนะนำ/ชักชวนให้ทำงานราชการ					
16. สังคมให้การยอมรับผู้ที่ทำงานราชการ					
17. ระดับค่าตอบแทนของทางราชการที่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ					
18. สถาบันการศึกษาส่งเสริมให้ทำงานราชการ					
19. กรมเปิดรับบุคลากรหลายตำแหน่ง/อัตรา					
20. กรมมีวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการทำงานเป็นทีม					

### ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

โปรดแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้ามาทำงานราชการ

-----

-----

-----

©©©ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้©©©

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางดารณี เคียงประคอง
วัน เดือน ปีเกิด	17 กันยายน 2515
สถานที่เกิด	จังหวัดสมุทรปราการ
ประวัติการศึกษา	บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ พ.ศ. 2538 นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2550
สถานที่ทำงาน	กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ

